



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**Tribunale Ordinario di Piacenza**

SEZIONE CIVILE

*Settore Lavoro*

SENT.N. \_\_\_\_\_

RUOLO N. 5/2016

CRON. N. \_\_\_\_\_

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Beatrice Gigli  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. 5/2016 promossa da:

\_\_\_\_\_ con il patrocinio  
dell'avv. SARNACCHIARO GIOVANNA elettivamente domiciliato in VIA  
CONTE ORSINI 18 80035 NOLA presso il difensore avv. SARNACCHIARO  
GIOVANNA

Depositata il  
giorno \_\_\_\_\_

Il Cancelliere  
\_\_\_\_\_

**RICORRENTE**

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA  
RICERCA (C.F. 80185250588), con il patrocinio dell'avv. AVVOCATURA  
STATO DI BOLOGNA elettivamente domiciliato in VIA GUIDO RENI N. 4  
40125 BOLOGNA presso il difensore avv. AVVOCATURA STATO DI  
BOLOGNA**

**OGGETTO:**  
\_\_\_\_\_

**UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA ROMAGNA  
(C.F. 80062970373), con il patrocinio dell'avv. AVVOCATURA STATO DI  
BOLOGNA elettivamente domiciliato in VIA GUIDO RENI N. 4 40125  
BOLOGNA presso il difensore avv. AVVOCATURA STATO DI BOLOGNA**

**UFFICIO IX - AMBITO TERRITORIALE DI PARMA E PIACENZA  
(C.F. 80009210339), con il patrocinio dell'avv. AVVOCATURA STATO DI**



BOLOGNA elettivamente domiciliato in VIA GUIDO RENI N. 4 40125  
BOLOGNA presso il difensore avv. AVVOCATURA STATO DI BOLOGNA

RESISTENTI

Le parti hanno concluso come in atti.

### **Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**

Con ricorso depositato telematicamente in data 5/1/16:

la docente Maria Grazia Greco ha agito nei confronti del MIUR per ottenere la declaratoria dell'illegittimità dei contratti a termine conclusi, la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato e subordinato alle dipendenze del MIUR, la condanna di quest'ultimo al risarcimento del danno nonché al pagamento delle retribuzioni maturate e non percepite nei periodi non lavorati di interruzione tra un contratto a termine e l'altro, oltre al riconoscimento dell'anzianità maturata in ragione dei periodi di servizio prestati con conseguente corresponsione del corrispondente livello stipendiale e delle differenze retributive.

Quanto ai fatti, ha riferito di aver concluso una serie di contratti a termine a partire dall'a.s. 2004/2005 fino all'a.s. 2014/2015, per un periodo superiore a 36 mesi, per supplenze temporanee in istituti scolastici della provincia di Piacenza (v. autocertificazione di servizio e contratti a termine conclusi, doc.ti 1 e 2 ricorso).

Il MIUR si è costituito in giudizio - le relative articolazioni territoriali - chiedendo il rigetto del ricorso ed eccependo in via preliminare la decadenza dall'impugnativa dei contratti a termine ex art. 32 L. 183/2010 nonché la prescrizione quinquennale delle pretese.

La causa, di natura documentale, è stata rinviata in attesa della pronuncia della Corte di Cassazione - trattandosi di contenzioso seriale - e decisa a seguito di discussione orale con redazione della contestuale motivazione ex art. 429 comma 1 c.p.c. di cui è stata data lettura al termine della camera di consiglio.



\*\*\*

In primo luogo, l'eccezione di decadenza ex art. 32 L. 183/2010 sollevata dal MIUR va disattesa. Ed invero, la domanda risarcitoria azionata, perseguendo un comportamento di reiterazione che non necessariamente si basa su illegittimità intrinseche al termine apposto ai singoli rapporti, si pone al di fuori della disciplina sulla decadenza di cui all'art. 32, co. 1 ss. L. 183/2010, che riguarda solo i casi in cui venga appurata una tale illegittimità (v. il co. 3 lett. a, che fa riferimento alla nullità dei termini) e si addivenga alla conversione dei contratti.

\*\*\*

Le questioni oggetto del presente giudizio sono state recentemente affrontate dalla Corte di Cassazione con pronuncia n. 22552/2016 depositata in data 7.11.2016 che si richiama anche ai sensi dell'art. 118 disp.att. e alla quale si intende aderire totalmente così come, del resto, ha fatto, autorevole giurisprudenza di merito che - anch'essa - si richiama (v. Corte di appello di Milano 24/1/17 est. Picciau).

La Corte di Cassazione con la predetta sentenza, dopo aver ricordato le pronunce intervenute in materia della CGCE e della Corte Costituzionale ( in particolare sentenza CGCE del 26 /11/2014, Mascolo ed altri ; sentenza della Corte Costituzionale n. 187/2016 ); ha individuato - nell'espletamento del suo ruolo di nomofilachia - i canoni interpretativi e applicativi delle norme in questione riassunti nei punti da 118 a 125 , che si riportano di seguito:

*"118. A. "La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità.*

*119. B. "Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva*



*1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi".*

*120. C. Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.*

*121. D. Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso*



*fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015.*

*122. E. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi- concorsuali.*

*123. F. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza n. 5072 del 2016 , che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza.*

*124. G. Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi dell' art. 4 c. 1 L. 124/1999, avveratasi a far data da 10.07.2001, ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di*



*stabilizzazione, va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.*

*125. H. Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima.*

La Corte Suprema, delineando i canoni interpretativi appena esposti, ha quindi osservato che un fenomeno di abuso di contratti di lavoro a termine può essere di per sé configurabile solo in caso di supplenze per organico di diritto – cui solo hanno fatto riferimento le decisioni della Corte di Giustizia e della Corte Costituzionale prima ricordate – e non invece in relazione ai posti individuati per le supplenze su organico di fatto e per le supplenze temporanee.

Sul punto, la sentenza n. 22552 /2016 precisa e ricorda richiama quanto disposto dall'art. 4 legge 124/1999: *" Le supplenze annuali, cosiddette su organico di diritto, riguardano posti disponibili e vacanti, con scadenza al termine dell'anno scolastico ( 31 Agosto ); si tratta di posti che risultano effettivamente vacanti entro la data del 31 dicembre e che rimarranno scoperti per l'intero anno, perché relativi a sedi disagiate o comunque di scarso gradimento, per i quali non vi sono domande di assegnazione da parte del personale di ruolo. La scopertura di questi posti si manifesta solo dopo l'esaurimento delle procedure di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione di personale soprannumerario ed immissione in ruolo; e verificato che sono rimasti privi di titolare, quei posti possono essere coperti, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo, mediante*



*l'assegnazione delle supplenze ...Le supplenze temporanee cosiddette su " organico di fatto ( c. 2 ) con scadenza al 30 giugno , cioè fino al termine dell'attività didattica , coprono posti che non sono tecnicamente vacanti , ma si rendono disponibili , per varie ragioni , quali l'aumento imprevisto della popolazione scolastica nel singolo istituto, la cui pianta organica resti tuttavia immutata , oppure per l'aumento del numero di classi , dovuto a motivi contingenti , ad esempio di carattere logistico ...Le supplenze temporanee ( c. 3 ) sono coperture per ogni altra necessità , come la sostituzione di personale assente o la copertura di posti resisi disponibili , per qualsivoglia ragione , soltanto dopo il 31 dicembre , e destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per cui sono stati stipulati..."*

\*\*\*

Ciò premesso in punto di diritto, nel corso del giudizio - come risulta anche dallo stato matricolare prodotto dal MIUR all'udienza del 7/2/17 - **la docente è stata immessa in ruolo.**

Pertanto, la domanda di risarcimento proposta e correlata alla illegittimità dei termini apposti ai contratti di cui è causa deve essere rigettata.

Ciò in quanto è irrilevante distinguere se l'immissione in ruolo sia avvenuta in forza dell'applicazione o meno della misura di stabilizzazione prevista dalla legge 107/2015; ed infatti la Corte Suprema ha perentoriamente affermato che, in entrambe le ipotesi , la stabilizzazione , pur se acquisita attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi – concorsuali o si aggiunge, a parere di questo giudice con particolare riferimento al caso di specie, attraverso strumenti comunque predisposti dall'ordinamento, vale debitamente a sanzionare l'abuso e a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (punti 121-122 della sentenza 22552/2016) avendo attribuito il medesimo "bene della vita" per il quale i ricorrenti hanno agito in giudizio.



Anche la domanda di risarcimento danni per mancata attuazione della Direttiva comunitaria deve quindi essere rigettata.

Va poi osservato come - pur se sia possibile richiedere il risarcimento di danni ulteriori rispetto a quelli risarciti dalla immissione in ruolo secondo i principi delineati nella nota sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazioni n. 5072/2016 ( cfr. punti 87, 95 123 della sentenza 22552 /2016 ) - nella fattispecie ora in esame il ricorso introduttivo difetti di allegazioni e prove in tal senso e che non possa pertanto riconoscersi alcun ulteriore risarcimento rispetto a quello riparato con la sopravvenuta immissione in ruolo.

\*\*\*

**La violazione del principio di non discriminazione e il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata e delle differenze retributive**

Il principio di non discriminazione è previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 Marzo 1999 recepito dalla direttiva 99/70/CE laddove il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine è oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo.

La clausola 4 dell'Accordo Quadro, intitolata "Principio di non discriminazione, prevede, nei suoi punti 1 e 4:

- 1) *Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive;*
- 4) *i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive " .*





Secondo il MIUR, nel caso di specie, sussisterebbero le predette "ragioni oggettive" consistenti - in sintesi - nel fatto che ciascun contratto a termine è svincolato dall'altro e nella necessità di ricorrere all'assunzione di personale "a termine" al fine di assicurare la continuità del servizio.

Tale ragionamento non può essere condiviso in considerazione di quanto segue.

La Corte di Giustizia CE ha avuto modo di pronunciarsi nella materia ora in discussione con la sentenza 13.9.2007 n. 307 Del Cerro Alonso e con la sentenza n.444 del 22.12.2010 - Gavieiro-Torres.

Va osservato che, se è vero che la sentenza Del Cerro Alonso ha riguardato un lavoratore di ruolo, è anche vero che in quel caso erano comunque in discussione le differenze retributive dovute per il periodo in cui quel lavoratore era legato all'amministrazione da un rapporto a tempo determinato.

La Corte di Giustizia ha affermato che ragioni oggettive, che legittimano diversità di trattamento sono quelle che sono giustificate *"dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58).*

*Detti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro"* (Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, Gavieiro).

Si pensi all'ipotesi di mansioni assolutamente semplici e ripetitive, rispetto alle quali l'esperienza maturata in un precedente rapporto a termine possa in concreto risultare del tutto priva di rilievo; oppure ai casi di contratti a termine



susseguitisi a distanza di tempo tale, l'uno dagli altri, da far ritenere che l'esperienza pregressa sia, soprattutto per evoluzioni tecniche *medio tempore* intervenute, del tutto inutile.

Nessuna di tali circostanze ricorre nei casi di specie, in cui le mansioni svolte sono invece tali da far sì che il docente possa giovare in modo significativo delle pregresse esperienze scolastiche. Ciò a prescindere dalla necessità per il MIUR di ricorrere all'assunzione di personale a termine per assicurare la continuità del servizio e dal fatto che i contratti a termine siano svincolati l'uno dall'altro. Con riguardo a tale ultimo profilo, infatti, ogni singolo contratto fa maturare al docente un'esperienza della quale non può non tenersi conto ai fini della progressione di carriera. Tali principi sono stati affermati con estrema chiarezza da recente giurisprudenza di merito cui si rinvia (v. Corte di Appello di Milano, 24/1/2017, est. Picciau) e la quale si conforma alla nota sentenza della Corte Suprema n. 22558/2016 che pure si richiama ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 dis.att. cp.c.

La Corte di Cassazione ha richiamato le statuizioni della Corte di Lussemburgo per escludere la conformità al diritto eurounitario delle clausole dei contratti collettivi nazionali del comparto scuola, succedutesi nel tempo, in forza delle quali al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo, senza alcun riconoscimento della anzianità di servizio, che, al contrario, le parti collettive hanno valutato e valorizzato per gli assunti a tempo indeterminato, prevedendo un sistema di progressione stipendiale secondo fasce di anzianità.

In particolare, la Corte di Cassazione ha ricordato come la Corte di Giustizia dell'Unione europea abbia evidenziato che:

- a) *“La clausola 4 dell’Accordo Quadro esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei*



*confronti dei lavoratori a tempo determinato , sicchè la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale , che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce , disapplicando , se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno ( Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-286/06, Impact ; 13.9.2007, causa C-307/2005 , Del Cerro Alonso ; 8.9.2011 C-177/10 Rosado Santana ) ;*

b) *Il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo , per cui la riserva in materia di retribuzione contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato ( oggi 153 n. 5 ) “ non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere in base al divieto di discriminazione , il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato , allorchè proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione “ ( Del Cerro Alonso, cit. punto 42 ) ;*

c) *Le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore , costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4 , con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva ( Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C177/14 , Regojo Dans , punto 44 , e giurisprudenza ivi richiamata ) ;*

d) *A tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta , di legge o di contratto , né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo , perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate ( Regojo Dans , cit. punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo*



*delle espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetti soltanto se la prestazione di lavoro viene eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di mora credendi nei confronti dei dipendenti”).*

Nel corso del procedimento - su invito di questo giudice e al fine di evitare i costi di una consulenza tecnica d'ufficio - la difesa di parte ricorrente ha elaborato conteggio depositato telematicamente e non contestato dal MIUR.

Sulla base del conteggio in atti, la differenza retributiva spettante alla ricorrente ammonta a euro 7.507,72 (detratti gli interessi inclusi nel conteggio) oltre accessori di legge dal dovuto al saldo.

Quanto infine alla eccezione della prescrizione quinquennale in relazione ai crediti maturati oltre i cinque anni dalla domanda si osserva che tale eccezione non è fondata. .

Ciò in quanto alla violazione del diritto del lavoratore a termine a non essere discriminato nelle condizioni di impiego consegue una connotazione anche risarcitoria della pretesa retributiva dell'odierna appellata.

La violazione del principio di non discriminazione configura inoltre una condotta illecita del datore di lavoro che contravviene anche ad un preciso dovere di adempimento contrattuale, trasfondendosi il divieto di discriminazione nell'ambito dei doveri comunque scaturenti dal rapporto di lavoro.

Trattandosi quindi di inadempimento contrattuale, deve applicarsi l'ordinaria prescrizione decennale.

Va osservato come, nel caso in esame, la connotazione anche risarcitoria delle differenze retributive annualmente determinate precluda l'applicazione dell'art. 2948 cod. civ..

Tenuto conto dell'esito complessivo del giudizio e dei non univoci orientamenti giurisprudenziali le spese possono essere compensate.

**P.Q.M.**



Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:  
condanna il MIUR a riconoscere ad ogni effetto di legge e di contratto l'anzianità maturata dalla ricorrente in ragione del servizio prestato in base ai contratti a termine conclusi;  
condanna il MIUR a risarcire al ricorrente il danno subito a causa del mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio in ragione del servizio prestato in base ai contratti a termine conclusi da quantificarsi in misura l'importo di Euro 7.507,72 oltre accessori di legge dal dovuto al saldo;  
respinge per il resto il ricorso;  
spese compensate.

Piacenza, 21 giugno 2018

Il Giudice  
dott. Maria Beatrice Gigli

