

N. R.G. xxxx/2021



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. xxxx/2021

tra

GIOVANNI GUADAGNA

RICORRENTE

e

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA ROMAGNA

CONVENUTO

Oggi **11 maggio 2022**, alle ore **12,15**, innanzi al dott. xxxxx xxxxx,
sono comparsi:

i difensori delle parti. L'avv. Sponga è presente per la parte
ricorrente e l'avv. Bazzoni per l'amministrazione resistente che

discutono la causa riportandosi alle rispettive deduzioni e
conclusioni.

Il Giudice

All'esito della discussione rinvia per la lettura della sentenza
alle ore 14.

Il Giudice
dott. xxxxxxxxxxxx

alle ore 14 il giudice legge la sentenza.

Il Giudice
dott. xxxxxxxx

N. R.G. xxxx/2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Xxxxx xxxxxxxx
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **xxxx/2021**
promossa da:

xxxxxxx C.F.xxxxxxxxxxxxxx, rappresentato e difeso, per mandato
ricorso introduttivo di primo grado, dall'avvocato SPONGA TIZIANA
RICORRENTE

contro

MINISTERI ISTRUZIONE UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA
ROMAGNA C.F. 80062970373, rappresentato e difeso, per mandato
memoria di costituzione e risposta, dal funzionario delegato ex art.
417 c.p.c. dott. xxxxxxxxxxxx

CONVENUTO

Oggetto: pubblico impiego; contratto a termine.



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso la cancelleria del Tribunale di Bologna, sezione lavoro, il 20.7.2021, xxxxxxxxxx xxxxxx convenivain giudizio il Ministero dell'Istruzione. Il ricorrente esponevadi essere un docente in possesso di titolo valido per l'insegnamento sulla classe concorsuale B017 Laboratori di scienze e tecnologie meccaniche; che, attualmente, presta servizio presso l'ITI Alberghetti di Imola; affermava di aver prestato più di 36 mesi di servizio alle dipendenze del MI su posti vacanti in organico di diritto (ossia in virtù di supplenze annuali con scadenza al 31 agosto, ai sensi dell'art. 4, c.1 l.124/1999) stipulando plurimi e successivi contratti di lavoro a tempo determinato per i periodi specificamente indicati in ricorso; che la ripetuta stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato aveva, illegittimamente, impedito la stabilizzazione del rapporto di lavoro, che, in sostanza, il contratto a tempo determinato, stipulato *ab origine*, aveva costituito il primo di una lunga serie di contratti a tempo, in violazione della normativa vigente in materia - nazionale e comunitaria - secondo la quale la possibilità di lavoro subordinato a termine era consentita soltanto in presenza di ipotesi tassative eccezionali e nel rispetto di specifici requisiti formali; che, pure la reiterazione nel tempo dei vari contratti in successione fra loro era da considerarsi parimenti illegittima e che, infine, i contratti erano stati conclusi per sopperire ad esigenze lavorative non transitorie e ad un fabbisogno durevole della scuola.

Tutto ciò premesso, il ricorrente ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione e l'Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia Romagna e l'Ufficio Scolastico Provinciale di Bologna, chiedendo al Giudice: *"di accertare e dichiarare che controparte ha posto in essere, nei confronti del ricorrente, una abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il termine di 36 mesi su posti vacanti; - Per l'effetto, accertare e dichiarare,*



come sanzione per abuso nell'utilizzazione dei contratti a termine oppure come risarcimento in forma specifica per illegittima apposizione del termine, l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il ricorrente e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a far data e per effetto del superamento di trentasei mesi di servizio alle dipendenze del Miur. - condannare l'amministrazione ad emanare tutti gli atti necessari al riconoscimento del suddetto diritto all'immissione in ruolo a far data dal superamento di trentasei mesi di servizio;

PREVIA RIMESSIONE ALLA CORTE COSTITUZIONALE

dell'art. 4, comma 14-bis, della legge n. 124/1999, dell'art. 10, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 368/2001, dell'art. 36, commi 5, 5-ter e 5-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 29, commi 2 lett.

c) e 4, del D. Lgs. n. 81/2015 per violazione degli artt. 3, 4, 24, 35 comma 1, 97 comma 3, 101 comma 2, 101 comma 2, 104 comma 1, 111 comma 2, e 117 comma 1 Cost., in riferimento alla clausola 5, punti 1 e 2, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, alla quale la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 ha dato attuazione, come interpretata dalla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 26 novembre 2014 nelle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13 e C-418/13 Mascolo.

In subordine, si chiede di accertare e dichiarare che il ricorrente aveva diritto a partecipare al piano straordinario di stabilizzazione varato con la legge 107/2015, con conseguente condanna del MIUR ad adottare tutte le determinazioni consequenziali PREVIA RIMESSIONE ALLA CORTE COSTITUZIONALE dell'art. 1, commi 96, 97 e 98 della legge 13 luglio 2015, n. 107, nella parte in cui tali norme escludono i docenti abilitati con servizio superiore a 36 mesi su posti vacanti dal diritto a partecipare alla procedura di immissione straordinaria in ruolo per violazione degli artt. 3, 11, 117, 51 e 97 della Costituzione. OVVERO PREVIA RIMESSIONE ALLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA AI SENSI DELL'ART. 267 DEL TUEF della seguente questione pregiudiziale "Se



le clausole 4, punto 1, 5, punti 1 e 2, 8, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, l'art.4, punto 3, del Trattato dell'Unione europea T.U.E., come già interpretati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella sentenza Mascolo, ostino rispetto ad una norma interna, come l'art.1, commi 95, 96, 97, 98, della legge n. 107/2015, che, senza alcuna ragione oggettiva, esclude i docenti con servizio superiore a 36 su posti vacanti dal diritto a partecipare alla procedura di immissione straordinaria in ruolo con decorrenza dal 1° settembre 2015, avviata dallo Stato italiano per sanare l'inadempimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato relativo a tutto il personale supplente docente ed ATA della scuola pubblica, accertato dalla Corte di giustizia nella sentenza Mascolo (per la clausola 5 dell'accordo quadro), discriminando gli insegnanti con più di 36 mesi di servizio alle dipendenze del MIUR su postivacanti rispetto ad altri docenti (anche privi del suddettorequisito di servizio) per la mera circostanza di non essere inseriti nelle graduatorie ad esaurimento"; In estremo subordine, si chiede di dichiarare e accertare l'abusiva reiterazione dei contratti a termine oltre i 36 mesi su posti vacanti e, conseguentemente, condannare le parti convenute al RISARCIMENTO DANNO secondo i criteri forfettari indicati nel ricorso." Il tutto con vittoria di spese.

Si costituiva in giudizio il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca contestando in fatto e in diritto la fondatezza delle pretese attoree, per le articolate ragioni indicate nella memoria difensiva, e chiedendone il rigetto. In particolare eccepeva che non tutti i contratti sottoscritti dal docente erano riconducibili a posti vacanti. In particolare: per l'a.s. 2006/2007, il dipendente dichiarava di aver stipulato un contratto dal 02.05.2007 al 20.05.2007, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'istituto



I.T.I.S. "Odone Belluzzi" di Bologna (BO); tuttavia, tale contratto non risulta dallo stato matricolare. Affermava che, in ogni caso, si trattava di una supplenza breve (19 giorni), del tutto irrilevante ai fini della prova di un eventuale abuso di contratti a termine da parte dell'Amministrazione. Per l'anno scolastico 2014/2015, il ricorrente aveva stipulato un contratto dal 20.10.2014 al 30.06.2015, su spezzoni orari (un primo per 11 ore settimanali e un secondo per 3 ore settimanali); che, pertanto, non trattandosi di cattedra intera, l'attore non poteva ritenersi impegnato in una supplenza su posto vacante, ma di temporanea assenza di docenti titolari (per assegnazione provvisoria, maternità o altre ragioni) protratta sino al termine delle attività didattiche e, pertanto, il docente Guadagna era chiamato a ricoprire un incarico temporaneo in luogo dei legittimititolari. In merito all'a.s. 2015/2016, il ricorrente aveva sottoscritto plurimi contratti per supplenze brevi. In particolare, un primo contratto dal 21.09.2015 al 23.11.2015 per 12 ore settimanali, poi prorogato, per prolungamento dell'assenza del docente titolare, dal 24.11.2015 al 30.06.2016; un secondo contratto 08.10.2015 al 10.12.2015 per 4 ore settimanali, poi prorogato dall'11.12.2015 al 30.06.2016. Affermava che, trattandosi di spezzoni orari su più cattedre, con proroga di un primo contratto di supplenza breve con altra supplenza breve fino al 30 giugno, non vi potevano essere dubbi sul fatto che gli incarichi assegnanti al ricorrente fino all'a.s. 2017/2018 dovevano intendersi conferiti su posto disponibile e non vacante, avendo quale termine finale il completamento delle attività didattiche e non il 31 agosto, mentre solo nell'a.s. 2018/2019 e nell'a.s. 2019/2020 il docente era risultato destinatario di incarico per supplenze di durata annuale, andando, effettivamente, a coprire posti vacanti. Riconosceva, in ultimo, che relativamente alle successive tre annualità (2018/2019-2019-2020 e 2020/2021) il dipendente aveva sottoscritto contratti a termine sino al 31 agosto, ma che, rispetto a tali contratti, non risulta superato il limite dei 36 mesi, avendo il dipendente prestato servizio per



11 mesi e 15 giorni nell'a.s. 2018/2019, per 11 mesi e 11 giorni nel 2019/2020 e 11 mesi e 13 giorni nel 2020/2021, per un totale di 34 mesi e 9 giorni.

All'udienza dell'11.5.2022, previa concessione di un termine per note conclusive, la causa veniva discussa oralmente e decisa con sentenza contestuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Si premette che non è in contestazione ed è stato provato per mezzo della documentazione prodotta con il ricorso che il ricorrente ha svolto - e tuttora svolge- prestazioni di lavoro subordinato quale docente nel corso degli anni scolastici alle dipendenze dell'amministrazione resistente con contratti a tempo determinato, reiterati nel tempo. In particolare dalla documentazione depositata dalle parti emerge che il ricorrente ha svolto alle dipendenze del Miur i seguenti incarichi a tempo determinato:

- **a.s. 2006/2007**, contratto dal 02.05.2007 al 20.05.2007, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'istituto I.T.I.S. "Odone Belluzzi" di Bologna (BO);
- **a.s. 2014/2015**, contratto dal 20.10.2014 al 30.06.2015, per n. 14 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- **a.s. 2015/2016**, contratti dal 21.09.2015 al 30.06.2016, per n. 14 ore di servizio settimanali e dal 08.10.2015 al 30.06.2016 per n. 4 ore di servizio settimanali, entrambi i contratti per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), rispettivamente presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO) e presso l'Istituto I.T.I. "G. Bruno" di Budrio (BO):



- a.s. 2016/2017, contratto dal 19.09.2016 al 31.08.2017, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- a.s. 2017/2018, contratto dal 29.09.2017 al 30.06.2018, per n. 18 ore di servizio settimanali e dal 31.10.2017 al 30.06.2018 per n. 2 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- a.s. 2018/2019, contratto dal 15.09.2018 al 31.08.2019, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- a.s. 2019/2020, contratto dal 19.09.2019 al 31.08.2019, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- a.s. 2020/2021, contratto dal 18.09.2020 al 31.08.2021, per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO);
- a.s. 2021/2022, contratto dal 07/09/2021 al 31/08/2022 per n. 18 ore di servizio settimanali, per la classe concorsuale B017 "Laboratorio di scienze e tecnologie meccaniche" (ex C320), presso l'Istituto I.T.I. "F. Alberghetti" di Imola (BO).

Il ricorrente ha prestato servizio per più di 36 mesi nel medesimo Istituto (I.T.I. Alberghetti di Imola) e sulla medesima cattedra, come emerge dall'esame dello stato matricolare del ricorrente (doc. 1 conv. aggiornato all'anno scolastico in corso).

Il ricorrente deduce l'illegittimità dell'apposizione del termine ai contratti stipulati con l'amministrazione resistente partendo dal rilievo che essi sarebbero stati stipulati per esigenze non transitorie, bensì stabili, dell'Amministrazione insistendo, in



via principale, nella domanda di immisione in ruolo essendo stato superato il limite di 36 mesi e, in subordine, nella domanda risarcitoria.

Nella materia dei contratti a termine sono intervenute le seguenti sentenze, tutte rilevanti ai fini della decisione del giudizio.

Con la sentenza n. 10127 del 2012, la Corte di cassazione ha statuito che: 1) la disciplina contenuta nel d. lgs. n. 368 del 2001 non si applica al personale scolastico, destinatario di una disciplina *ad hoc*, insensibile - ex art. 70, comma 8, d. lgs. n.

165 del 2001 - agli interventi del legislatore in materia di contratto a tempo determinato nel settore privatistico; 2) la normativa che regolamenta l'apposizione del termine nel settore scolastico (comune tanto al personale docente, quanto a quello ATA: v. art. 4, comma 11, legge n. 124 del 1999) non contrasta con la disciplina comunitaria di quella tipologia contrattuale, consentendo l'apposizione del termine in presenza di circostanze precise e concrete e di esigenze oggettive e specifiche, tali da scongiurare ogni possibilità di abusi da parte datoriale, priva di qualsiasi potere discrezionale e invece tenuta al puntuale rispetto di un'articolata normativa che regola puntualmente sia il numero delle assunzioni a termine cui si può procedere ogni anno sia l'individuazione del lavoratore che si può assumere a termine;

3) l'art. 5, co. 4-bis, d. lgs. n. 368 del 2001 (alla stregua degli altri precetti di tale decreto legislativo) non si applica al personale della scuola e, al riguardo, il disposto dell'art. 9 del decreto-legge n. 70 del 2011 è meramente confermativo di un principio già enucleabile dal sistema ed è privo di qualsiasi carattere innovativo; conseguentemente la reiterazione dei contratti a termine non conferisce al lavoratore il diritto alla conversione in contratto a tempo indeterminato, né il diritto al risarcimento del danno, ove non risulti perpetrato, ai suoi danni, uno specifico abuso del diritto nell'assegnazione degli incarichi di supplenza.

Con ordinanza n. 207 del 2013, la Corte costituzionale ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via



pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, le seguenti questioni di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999,

n. 1999/70/CE: 1) se la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione dell'art. 4, commi 1, ultima proposizione, e 11, della legge n. 124 del 1999 - i quali, dopo aver disciplinato il conferimento di supplenze annuali su posti «che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre», dispongono che si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, «in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo» - disposizione la quale consente che si faccia ricorso a contratti a tempo determinato senza indicare tempi certi per l'espletamento dei concorsi e in una condizione che non prevede il diritto al risarcimento del danno; 2) se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della predetta clausola, le esigenze di organizzazione del sistema scolastico italiano, tali da rendere compatibile con il diritto dell'Unione europea una normativa come quella italiana che per l'assunzione del personale scolastico a tempo determinato non prevede il diritto al risarcimento del danno.

Con sentenza del 26 novembre 2014, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, in risposta alla sollecitazione proveniente dalla Corte costituzionale (oltre che da un giudice di merito) ha dichiarato che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di



dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo, aggiungendo che risulterebbe che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Successivamente a tali decisioni della giurisprudenza comunitaria e nazionale, il legislatore, con la legge n. 107 del 2015, ha autorizzato il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ad attuare un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente per le istituzioni scolastiche statali di ogni ordine e grado, per la copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, rimasti vacanti e disponibili all'esito delle operazioni di immissione in ruolo effettuate per il medesimo anno scolastico ai sensi dell'art. 399 d. lgs. n. 297 del 1994 (art. 1, co. 95). Sono assunti a tempo indeterminato i soggetti iscritti a pieno titolo nelle graduatorie del concorso pubblico per titoli ed esami a posti e cattedre bandito con decreto n. 82 del 24 settembre 2012 e quelli iscritti a pieno titolo nelle graduatorie ad esaurimento del personale docente di cui all'art. 1, comma 605, lettera c), l. n. 296 del 2006 (art. 1, co. 96). Dispone infine il comma 98 che al piano straordinario di assunzioni si provvede secondo tre fasi: a) i soggetti di cui al comma 96 sono assunti entro il 15 settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto, secondo le ordinarie procedure di cui all'art. 399 d.lgs. n. 297 del 1994; b) in deroga a quest'ultimo articolo, i soggetti di cui al comma 96 che non risultano destinatari della proposta di assunzione nella fase di cui alla lettera a), sono



assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto che residuano dopo la fase di cui alla lettera a); c) sempre in deroga al più volte citato art. 399, i soggetti di cui al comma 96, che non risultano destinatari della proposta di assunzione nelle fasi di cui alle lettere a) o b), sono assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti di cui alla Tabella 1 allegata alla stessa l. n. 107 del 2015, in numero di 55.258 posti.

Il d.l. n. 113/2016 (convertito nella l. n. 160/2016) ha interpretato la l. n. 107/2015 nel senso di estendere agli enti locali le norme sul "decreto buona scuola" che prevedono la possibilità di bandire concorsi riservati fino al 2019, chiarendone l'applicazione anche ai servizi scolastici ed educativi degli enti locali.

La Corte Costituzionale si è espressa con la sentenza n. 187/2016 in cui ha dichiarato *"l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4, commi 1 e 11, dell'articolo 3 della legge 3 maggio 1999, n. 124, nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino"*. Ciò posto, la questione avente ad oggetto l'accertamento dell'asserita nullità dei contratti a termine oggetto di causa va risolta alla luce delle decisioni suddette con particolare riferimento alle recenti determinazioni contenute nelle sentenze della Corte Costituzionale n. 187/2016 e dalla Corte di Cassazione n. 22552-8/2016 da cui la sentenza della Consulta viene integralmente richiamata.

In particolare la Corte di Cassazione ha precisato:

- a) non possono essere accolte domande volte ad ottenere la conversione dei rapporti a termine in rapporti e a tempo



indeterminato (punti 69-75 della sentenza): "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" (punto 120 della sentenza).

- b) deve essere mantenuta distinta la distinzione delle supplenze tra supplenze annuali, su organico di diritto (con scadenza il 31 agosto di ogni anno scolastico), supplenze temporanee, su organico di fatto (con scadenza il 30 giugno di ogni anno scolastico) e brevi supplenze, la cui distinzione è stata mantenuta nei punti da 16 a 21 della sentenza;
- a) l'abuso nella reiterazione è configurabile solo per le supplenze annuali su organico di diritto (punti 93-96 della sentenza);
- b) l'abuso nella reiterazione dei contratti a termine non è configurabile nelle supplenze temporanee su organico di fatto a meno che il lavoratore - come da punto 102 - non alleghi e provi che, nel caso concreto, vi sia stato un uso improprio o distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico, così prospettandosi non già la sola reiterazione ma le condizioni concrete della medesima (quali il susseguirsi delle assegnazioni presso lo stesso Istituto e con riguardo alla stessa cattedra) (punti 97-102 della sentenza);
- c) la medesima regola, su onere di allegazione e di prova, andrà applicata anche in quei contenziosi in cui i docenti, titolari di supplenze di organico di fatto, chiedono il pagamento, diretto o a titolo di risarcimento del danno, dei mesi estivi (luglio e agosto), prospettando la tesi che la supplenza avrebbe dovuto essere su organico di diritto e non di fatto;



- d) viene fornita (e recepita dal giudicante) la nozione di organico di fatto delineata al punto 19 della sentenza; pertanto le relative supplenze riguardano posti che non sono tecnicamente vacanti ma che si rendono di fatto disponibili per varie ragioni, quali l'aumento improvviso della popolazione scolastica in un istituto in cui la pianta organica resta immutata, l'aumento del numero delle classi dovuto a ragioni contingenti, ad esempio logistiche, e esigenze sostitutive di docenti di lunga durata;
- e) per il personale docente, la legge n. 107 del 2015 ha efficacia sanante dell'illecito comunitario perché prevede per il futuro misure idonee a evitare la irragionevole reiterazione senza limiti delle supplenze nella scuola (punti da 76 a 92 della sentenza);
- f) tuttavia, la prevista stabilizzazione non ha eliminato per il periodo pregresso: per il periodo pregresso poi l'illecito si configura ricorrendo due condizioni: 1) reiterazione dei contratti a termine per supplenze su organico di diritto; 2) superamento dei limite di 36 mesi (punti 77 e da 64 a 66 della sentenza);
- g) il piano straordinario delle assunzioni, previsto dalle disposizioni transitorie della legge n. 107/2015, non solo ha sanato l'abuso ma con la stabilizzazione ha introdotto una misura ben più soddisfattiva di quella per equivalente, determinata secondo i criteri previsti dalla sentenza della Corte Suprema S.U. n. 5072/16 (punti 82 e 83);
- h) il risarcimento del danno non può essere riconosciuto ai docenti che sono stati stabilizzati o per effetto di disposizioni emanate prima della legge n. 107/2015 o per effetto delle disposizioni contenute nella legge n. 107/2015 (punti 81 e 85 della sentenza);
- i) non sussiste il diritto al risarcimento del danno, qualora il docente fruisca di una chance concreta di stabilizzazione in periodo ragionevole (da identificarsi in un triennio); questa ipotesi ricorre quando il docente ha la 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 dall'art. 109 comma 1 della legge n. 107/15 (punti 89-91 della sentenza);

j) per il personale ATA è riconoscibile solo il risarcimento del danno (punti 93-96 della sentenza);

k) in ogni caso il risarcimento del danno va liquidato secondo i principi affermati da Cass. SU n. 5072/16 (somma compresa da 2,5 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto), salva la prova del maggior danno, che incombe sul lavoratore e che presuppone l'adempimento di uno specifico onere di allegazione e di prova (punto 87 della sentenza);

l) relativamente, invece, alle cause nelle quali i ricorrenti domandano il riconoscimento della progressione stipendiale e degli scatti di anzianità per violazione del principio di non discriminazione, in attuazione ai principi affermati dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 22558/16, non sono riconosciuti gli scatti biennali, ma l'amministrazione scolastica deve essere dichiarata tenuta e condannata a valorizzare l'anzianità maturata nel periodo prestato a tempo terminato (nei limiti della prescrizione quinquennale per le differenze retributive) ai fini dell'evoluzione stipendiale secondo il sistema delle fasce retributive.

Pertanto, in base a quanto previsto dai punti 89-91 della sentenza, qualora il docente fruisca di una *chance* concreta di stabilizzazione in periodo ragionevole, da identificarsi in un triennio, non sussiste il diritto al risarcimento del danno; questa ipotesi ricorre quando il docente ha la 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 dall'art. 109 comma 1 della legge n. 107/15.



Nel caso in esame, il ricorrente ha specificamente allegato e provato di aver svolto, per oltre 36 mesi, supplenze sullamedesima cattedra presso il medesimo istituto.

Ciò premesso, si ritiene sussistente l'ipotesi di uso improprio e/o distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico individuata da Cass. n.22552/2016, e ciò rende del tutto ininfluyente la circostanza che i singoli contratti a termine siano stati stipulati per coprire posti disponibili e vacanti oppure per supplenze su organico di fatto. Né risulta o è stato dedotto che il docente abbia avuto accesso a procedure di stabilizzazione o comunque gli sia stato concesso di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, circostanza che avrebbe indubbiamente sanato l'abuso. Diversamente da quanto afferma il Ministero, il fatto che il ricorrente non abbia partecipato al concorso bandito con ddg n. 106/2016 e a quelli banditi con ddg n. 85/2018 e ddg n. 82/2012 risulta del tutto ininfluyente ove si consideri che la Suprema Corte, con la sentenza n. 22557/2016, ha chiarito che *«l'astratta "chance" di stabilizzazione, che può ravvisarsi nei casi in cui il conseguimento del posto di ruolo non è certo (...) non costituisce, nel diritto interno, misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica, ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, in quanto connotata da evidente aleatorietà»*. Nel caso di specie è poi pacifico che il ricorrente non ha potuto beneficiare della misura della stabilizzazione prevista nellalegge 107 del 2015, in quanto non è inserito nelle graduatorie ad esaurimento.

Osserva il Tribunale, in merito alle conseguenze sanzionatorie dell'illecito derivante dall'abusiva reiterazione, stante il divieto di conversione ex art. 36 TU n. 165/2001, che le stesse sono solo quelle risarcitorie nella misura stabilita dall'art. 32

L. n. 183/10, come statuito dalla Suprema Corte a Sezioni Unite con sentenza n. 5072/16 secondo cui *"Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al*



contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminata posto dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. art. 36, comma 5, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8".

La Corte di giustizia, pronunziandosi sulla domanda di pronuncia pregiudiziale proposta, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale di Trapani, con la ordinanza del 5 settembre 2016, partendo dai principi affermati dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sopra richiamati, ha osservato, sotto il profilo del principio di effettività della misura sanzionatoria:

- che gli Stati membri non sono tenuti, alla luce della 4 RG 21165/2015 clausola 5 dell'accordo quadro, a prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, sicchè non può nemmeno essere loro imposto di concedere, in assenza di ciò, un'indennità destinata a compensare la mancanza di una siffatta trasformazione del contratto (sentenza Corte di Giustizia UE (sentenza Corte di Giustizia UE 7 marzo 2018 in causa C 494/2016, punto 47);
- che, tenuto conto delle difficoltà inerenti alla dimostrazione dell'esistenza di una perdita di opportunità, il ricorso a presunzioni dirette a garantire ad un lavoratore che abbia sofferto – a causa dell'uso abusivo di contratti a tempo determinato stipulati in successione – una perdita di opportunità di lavoro, la possibilità di cancellare le conseguenze di una siffatta violazione del diritto dell'Unione è tale da soddisfare il principio di effettività (sentenza Corte di Giustizia UE cit., punto 50).



Il giudice europeo ha poi confutato la tesi secondo cui la indennità ex articolo 32 legge 183/2010 debba essere liquidata in ragione di ogni singolo contratto per il quale venga accertata la illegittimità del termine, in quanto la stessa non tiene conto del fatto che il danno comunitario presunto, ex articolo 32 legge 183/2010, nel settore pubblico, non è quello derivante dalla nullità del termine del contratto di lavoro, ma è quello conseguente all'abuso per l'«utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», come prevede la clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE. L'illecito si consuma non in relazione ai singoli contratti a termine, ma soltanto dal momento e per effetto della loro successione e pertanto il danno presunto dovrà essere liquidato una sola volta, nel limite minimo e massimo fissato dall'articolo 32 legge 183/2010, considerando nella liquidazione dell'unica indennità il numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti sotto il profilo della gravità della violazione (cfr. in tali termini, Cass. 3.12.2018 n. 31175).

Nel caso in esame, poiché i contratti stipulati dal ricorrente con il medesimo istituto scolastico sono 5 (compreso quello concluso in corso di causa fino al 31.8.2022) e quindi vi è un superamento per circa 2 anni del limite dei 36 mesi per la stessa scuola e la stessa cattedra, appare equo sommare al limite minimo di 2,5 mensilità altre 2 mensilità, così giungendo ad una liquidazione del danno risarcibile in misura pari a 4,5 mensilità. Pertanto, in accoglimento della domanda subordinata proposta dal ricorrente, il Ministero deve quindi essere condannato al risarcimento del danno in favore del ricorrente, quantificato in 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi di legge dalla domanda al saldo effettivo.

Le ulteriori domande proposte in ricorso devono invece essere respinte, per le ragioni sopra esposte. Si ritengono, in ultimo, manifestamente infondate le questioni di legittimità costituzionale prospettate da parte del ricorrente, avendo in prevalenza ad oggetto questioni già affrontate e risolte dalla



Suprema Corte e dalla Corte di Giustizia con gli arresti sopra richiamati.

Le spese del processo seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo, sulla scorta dei parametri di cui al DM 55/2014, individuato lo scaglione di valore sulla base del *decisum* piuttosto che della somma richiesta - valori minimi per ogni fase -, stante la serialità della controversia e dellamodesta complessità in fatto della stessa. Viene applicata la maggiorazione di cui art. 4, comma 1-bis per l'utilizzo ditecniche informatiche che agevolano la consultazione o la fruizione di atti e allegati.

P.Q.M.

Il Giudice, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo:

- 1) Dichiara tenuto e condanna il Ministero convenuto a corrispondere al ricorrente, a titolo risarcitorio, un'indennità onnicomprensiva pari a 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali dalla domanda al saldo;
- 2) respinge per il resto il ricorso;
- 3) Condanna il Ministero alle rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 2.610,40 per compensi professionali, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge, e distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Bologna, 11.5.2022

La Giudice

Dott.ssa xxxxx xxxxxxxx

