



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO


TRIBUNALE DI CATANZARO

Il giudice del lavoro del tribunale di Catanzaro, dottoressa Anna Maria Torchia, in funzione di giudice monocratico, ha pronunciato la seguente

sentenza

nella causa iscritta al n. 1941/2012 R.G. promossa

da

S  rappresentato e difeso dall'avvocato Rinaldo Sementa

-ricorrente-

contro

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del ministro p.t.,
rappresentato e difeso dall'Avvocatura dello Stato

-resistente-

Avente a oggetto: qualificazione contratto di lavoro.

provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti all'odierna udienza, qui da intendersi riprodotte, come da dispositivo e contestuale esposizione delle concise

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato, Salvatore Scalzo ha adito il tribunale di Catanzaro per sentir dichiarare l'illegittimità dei termini apposti ai contratti di lavoro meglio specificati in ricorso e la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, oltreché per sentir condannare il MIUR al risarcimento del danno, nonché al pagamento degli incrementi retributivi maturati.

Si è costituito il ministero resistente, argomentando per il rigetto delle pretese avversarie.



Il ricorso è parzialmente fondato e deve in parte essere accolto per le considerazioni che seguono.

Infondata appare la domanda di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, che pertanto deve essere rigettata.

Occorre innanzitutto chiarire che i contratti a tempo determinato stipulati da parte ricorrente sono conformi alla legislazione nazionale vigente all'epoca del perfezionamento degli stessi.

Prima dell'entrata in vigore della legge 107/2015, infatti, operava il meccanismo delle graduatorie a esaurimento, da cui attingere per le immissioni in ruolo, fino a esaurimento delle stesse: tutti i lavoratori iscritti in dette graduatorie sarebbero stati col tempo assunti a tempo indeterminato. Sul punto la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 26.11.2014, ha affermato che legittimo è il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato nel caso in cui vi siano delle particolari esigenze di flessibilità legate a fattori non prevedibili per la determinazione del rapporto tra numero di docenti e numero di scolari. Ha, tuttavia, precisato che difettavano nella legislazione italiana misure adeguate per sanzionare l'abusivo ricorso alla stipula di contratti a tempo determinato.

In tale quadro si è inserita la legge 107/2015, in ossequio alla quale i lavoratori in precedenza assunti con contratti a tempo determinato sono stati assunti a tempo indeterminato, esclusivamente manifestando la propria volontà e senza l'espletamento di un concorso per come invece previsto dall'art. 97 della Costituzione. Discende dalla novella normativa una compensazione del pregiudizio subito in passato per l'effetto del susseguirsi di contratti a tempo determinato, nonché l'adeguatezza della tutela approntata. Le assunzioni a tempo determinato avvenute prima della legge del 2015 sono, dunque, da considerarsi legittime, in quanto tali lavoratori vengono assunti a tempo indeterminato (misura idonea a garantire i parametri fissati dalla giurisprudenza sovranazionale), e non può, quindi, essere accolta la domanda relativa alla conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, né quelle conseguenti e correlate.

In tal senso si è espresso il tribunale di Roma, con sentenza del 15.9.2015, con motivazione che questo giudice condivide e che, per completezza si riporta testualmente: “premesso che non v'è dubbio che i contratti stipulati dalla parte ricorrente siano conformi alla legislazione nazionale all'epoca vigente nel settore della scuola (un'eventuale difformità rispetto a questa non essendo neppure stata dedotta dalla parte attrice), ritiene il Tribunale che il riconoscimento della fondatezza delle pretese formulate dalla parte privata presupponga necessariamente la valutazione in termini di illegittimità (per contrasto con le fonti superiori, nazionali e sovranazionali) della predetta normativa nazionale.



Reputa altresì il giudicante che una simile valutazione debba essere condotta tenendo presente l'intero quadro offerto dalla legislazione italiana, incluse le disposizioni dettate dalla legge n. 107 del 2015, strettamente connesse con quelle oggetto delle menzionate pronunce delle Corti Superiori e finalizzate a completare e perfezionare il sistema quale risultava già prima del recente intervento del legislatore.

In effetti è indubbio che, già prima del 2015, il sistema delle assunzioni a tempo determinato nel settore della scuola era caratterizzato da un dato del tutto peculiare e sconosciuto ad altri settori dell'impiego pubblico. In particolare, a partire da un certo momento, è stato previsto che la scelta dei lavoratori da assumere a tempo determinato avvenisse tra quanti risultavano iscritti in determinati elenchi (c.d. graduatorie ad esaurimento), i quali comprendevano anche coloro che avevano già stipulato contratti di lavoro a termine con l'Amministrazione e che a quegli elenchi quest'ultima avrebbe fatto ricorso anche per l'individuazione dei lavoratori ad immettere in ruolo, vale a dire da assumere a tempo indeterminato (almeno per una percentuale dei posti disponibili). La conseguenza era che, essendo stato precluso l'inserimento di ulteriori interessati in quegli elenchi, progressivamente e proporzionalmente alla creazione di disponibilità nella pianta organica e compatibilmente con le disponibilità finanziarie dello Stato, tutti i lavoratori precedentemente assunti a tempo determinato ed iscritti nelle graduatorie ad esaurimento sarebbero stati assunti a tempo indeterminato.

Ora, la Corte di giustizia dell'Unione Europea, nella ricordata sua pronuncia del 2014, ha riconosciuto che l'insegnamento è correlato a un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione italiana che impone allo Stato italiano di organizzare il servizio scolastico garantendo un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari, cosa che dipende da un insieme di fattori, taluni difficilmente controllabili o prevedibili. La Corte ha aggiunto che tali fattori attestano una particolare esigenza di flessibilità, che può oggettivamente giustificare il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Allo stesso tempo, la Corte ammette che, qualora uno Stato membro riservi, nelle scuole da esso gestite, l'accesso ai posti permanenti al personale vincitore di concorso, tramite l'immissione in ruolo, può altresì oggettivamente giustificarsi che, in attesa dell'espletamento di tali concorsi, i posti da occupare siano coperti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia il solo fatto che la normativa nazionale, che consente proprio il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura, tramite supplenze annuali, di posti vacanti e disponibili in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali, possa essere giustificata da una «ragione obiettiva» non è sufficiente a renderla conforme all'accordo quadro, se risulta che l'applicazione concreta di detta normativa conduce, nei fatti, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di



lavoro a tempo determinato. Ciò si verifica quando tali contratti sono utilizzati per soddisfare esigenze permanenti e durevoli delle scuole statali in materia di personale.

Nel caso specifico dell'ordinamento italiano, la Corte ha rilevato che il termine di immissione in ruolo dei docenti nell'ambito di tale regime è variabile e incerto, poiché essa dipende da circostanze aleatorie e imprevedibili. Infatti, da un lato, l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento dei docenti in graduatoria è in funzione della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti. Dall'altro lato, non è previsto alcun termine preciso per l'organizzazione delle procedure concorsuali. Sono queste due circostanze di fatto (aleatorietà dell'immissione in ruolo dei lavoratori iscritti nelle graduatorie ad esaurimento, mancanza di termini per l'organizzazione delle procedure concorsuali) che hanno indotto la Corte europea a concludere nel senso che la normativa italiana, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili solo per un periodo temporaneo fino all'espletamento delle procedure concorsuali, non consente di garantire che l'applicazione concreta delle ragioni oggettive sia conforme ai requisiti dell'accordo quadro.

Quanto, poi, alle misure sanzionatorie, la stessa Corte, muovendo dalla constatazione che la normativa italiana escluderebbe sia il risarcimento del danno subito a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dell'insegnamento, sia la trasformazione di tali contratti in contratti a tempo indeterminato, conclude nel senso della mancanza di misure adeguate per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato escludendo che una sanzione effettiva e dissuasiva possa essere individuata nel fatto che un lavoratore che abbia effettuato supplenze possa ottenere un contratto a tempo indeterminato con l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento in graduatoria, poiché trattasi di possibilità del tutto aleatoria.

Orbene, sembra evidente che le disposizioni della l. n. 107 del 2015 richiamate in precedenza vadano ad impattare proprio sugli evidenziati snodi essenziali del ragionamento svolto dalla Corte di giustizia e, precisamente, sul ritenuto carattere aleatorio dell'immissione in ruolo dei lavoratori destinatari, nel corso degli anni passati, di ripetute assunzioni a termine. Infatti attualmente costoro, semplicemente manifestando la loro volontà in tal senso, saranno assunti a tempo indeterminato con decorrenza almeno giuridica dal settembre 2015 (ciò anche per coloro che, come la ricorrente, siano destinati ad essere immessi in ruolo all'esito della c.d. fase c), onde neppure nei confronti di tale categoria di lavoratori può ipotizzarsi l'inadeguatezza della tutela assicurata dalla nuova disciplina).



Sembra al Tribunale che ci troviamo al cospetto di una “sanzione” del ripetuto ricorso ad assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze asseritamente stabili, sicuramente congrua rispetto ai parametri richiesti dalla direttiva e dalla giurisprudenza europee. Viene infatti assicurato ai lavoratori il bene della vita maggiormente prezioso, vale a dire lo stabile posto di lavoro e ciò senza necessità di sottoposizione ad ulteriori selezioni dall’esito incerto. Quest’ultimo rilievo (e, cioè, la possibilità dei lavoratori in questione di essere immessi in ruolo senza necessità di superare un concorso, come pure richiesto, in via generale e salvo eccezioni stabilite per legge, dall’art. 97 Cost.) vale largamente a compensare il “pregiudizio” costituito dalla decorrenza solo dal settembre 2015 dell’assunzione a tempo indeterminato. Tanto più che, all’esito di tale assunzione, gli interessati potranno richiedere la ricostruzione della carriera facendo valere anche i periodi lavorati in virtù di pregressi contratti a tempo determinato e che, per i periodi in questione, essi hanno comunque diritto a vedersi calcolata – ai fini della maturazione di miglioramenti economici collegati all’anzianità – il servizio prestato in esecuzione di precedenti contratti a termine (v., al riguardo, *infra*, *sub* n. 4).

Il perfezionamento del sistema già in vigore da anni nel settore della scuola operato dal legislatore del 2015 consente dunque di escludere che le ripetute assunzioni a tempo determinato verificatesi prima dell’entrata in vigore della l. n. 107 (incluse quelle oggetto della presente causa) possano essere considerate illegittime perché disposte in esecuzione di una normativa confliggente con il diritto sovranazionale o con l’ordinamento costituzionale”.

In ordine, invece, alla domanda relativa al riconoscimento degli incrementi retributivi correlati all’anzianità di servizio, la stessa è fondata e deve essere accolta.

La corte di giustizia ha, infatti, affermato che il carattere temporaneo del rapporto di lavoro non può giustificare la mancata corresponsione dei benefici economici collegati alla maturazione dell’anzianità di servizio.

Il resistente, affermando che dall’assunzione a tempo indeterminato discende la ricostruzione della carriera, ha confermato che le condizioni di lavoro a tempo determinato sono perfettamente sovrapponibili a quelle del lavoro a tempo indeterminato.

Il resistente deve, dunque, essere condannato al pagamento degli incrementi retributivi maturati.

Si ritiene equo, in considerazione dell’accoglimento parziale della domanda, compensare per tre quarti le spese di lite, liquidate per l’intero come in dispositivo, e porre a carico del resistente il restante quarto.

P. Q. M.

Il giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:



- accoglie parzialmente il ricorso e, per l'effetto, condanna il MIUR a pagare al ricorrente gli incrementi retributivi maturati, oltre interessi legali, dal dì del dovuto fino al soddisfo;
- rigetta nel resto;
- compensa per $\frac{3}{4}$ le spese di lite, che liquida per l'intero in € 3.600, condannando il resistente a rifondere al ricorrente il restante quarto, oltre accessori di legge, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Catanzaro, li 26 gennaio 2016

Il giudice del lavoro
dottoressa Anna Maria Torchia

