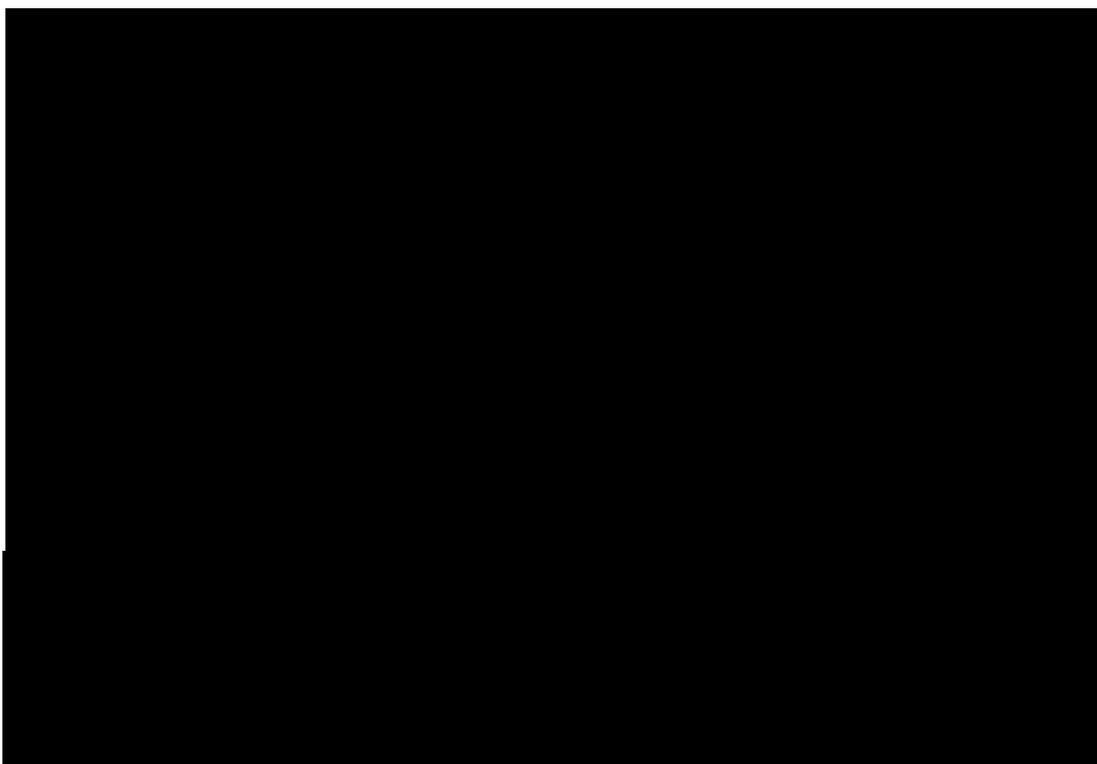


N. 2068 RG. 2011 ;



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Trapani in persona del dott. [REDACTED] in funzione di Giudice del Lavoro, nella causa tra:



parti ricorrenti, tutte rappresentate e difese giusta procura in atti dall'avv. Francesco Truglio.

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA E DELLA RICERCA, Ufficio scolastico regionale per la Sicilia - Ambito Territoriale per la provincia di Trapani, in persona dei rispettivi legali rappresentanti
Parti resistenti, rappresentate e difese dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Palermo.

all'udienza tenuta in data odierna ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Con ricorso ritualmente notificato le parti ricorrenti indicate in epigrafe hanno adito questo Tribunale esponendo di aver lavorato per il MIUR, come docenti (ad eccezione di [REDACTED] e [REDACTED], personale ATA), per oltre 36 mesi in forza di molteplici contratti a termine, meglio indicati in ricorso.



Ravvisata la violazione dei limiti di cui al d.lgs. 368/01, alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea (Causa C-22/13 e altre riunite, caso ██████████), hanno chiesto l'accertamento dell'illegittimità dei termini apposti ai vari contratti di lavoro menzionati e, quindi, la conversione del rapporto con la costituzione di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato, oltre alla condanna del Ministero a corrispondere l'indennità ex art. 32 L. 183/10 e al riconoscimento, sia sul piano giuridico che su quello economico, dell'anzianità maturata a decorrere dall'inizio del rapporto. In via subordinata, nell'ipotesi di rigetto della domanda di conversione del rapporto, hanno chiesto la condanna del MIUR al risarcimento dei danni.

Si è costituito in giudizio il MIUR chiedendo il rigetto del ricorso.

Sul contraddittorio così costituito la causa è stata decisa

MOTIVAZIONE

Tutte le domande di cui al ricorso poggiano sul presupposto che le assunzioni a termine susseguitesi nel tempo, menzionate dalla parte ricorrente, siano da considerare come illegittime; pertanto, l'accertamento di tale illegittimità funge da presupposto per la valutazione di tutte le pretese attoree.

A) SUL QUADRO NORMATIVO GENERALE DI RIFERIMENTO:

La clausola n. 5, punto 1, della Dir. 1999/70 CE afferma che, *“Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:*

- a. ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*
- b. la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*
- c. il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.*

In Italia detti principi sono stati recepiti col D.lgs. n. 368/01 il quale aveva inizialmente optato per la simultanea applicazione dei primi due limiti alla possibilità di stipulare contratti a termine; successivamente, con D.L. n. 34/14 (convertito con modificazioni dalla L. 78/14), è stata elisa la necessità delle ragioni giustificative del termine, ferma restando la soglia massima di 36 mesi per rapporto lavorativo complessivo.

Entrambe le normative sopra richiamate sono certamente applicabili tanto al lavoro privato quanto al settore pubblico, come ha chiarito la Corte di Giustizia Europea con la pronuncia resa il 26.11.2014 (caso ██████████).



B) SUL SETTORE SCOLASTICO IN PARTICOLARE:

Nel settore scolastico l'art. 4 della legge n. 124/99, nel primo comma (che è stato dichiarato incostituzionale con sent. C. Cost. n. 187/2016), recitava:

«1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo.

I successivi commi 2 e 3, poi, aggiungono quanto segue: *“2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario.*

3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee».

Il personale chiamato ad assumere incarichi di supplenza viene selezionato in base ad una graduatoria permanente su base provinciale (art. 4, comma 6 cit. l. n. 124/1999 che richiama l'art. 401 del testo unico approvato con D.lgs. n. 297/94), poi sostituita da graduatorie “ad esaurimento” per effetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 605, lett. c) L. n. 296/06.

In estrema sintesi, le tipologie di posti di lavoro nel settore scolastico sono tre: vi sono, anzitutto, i **posti vacanti e disponibili**, che devono essere ricoperti mediante l'assunzione di personale a tempo indeterminato attraverso i canali di legge, ossia, attingendo dalle graduatorie (oggi) “ad esaurimento” ed espletando nuovi concorsi. Fino alla sentenza della Corte Costituzionale n. 187/16, nelle more delle procedure selettive per le nuove assunzioni, detti posti potevano essere ricoperti mediante supplenze annuali cosiddette su “organico di diritto” con scadenza al termine dell'anno scolastico (31 agosto).

Vi sono poi i **posti non vacanti, ma “di fatto disponibili”**, che possono essere ricoperti mediante supplenze annuali cosiddette su “organico di fatto” con scadenza al 30 giugno, cioè, “*al termine dell'attività didattica*”. I posti con esse coperti non sono tecnicamente vacanti, ma si rendono di fatto disponibili. Ciò può avvenire, ad esempio, per un 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.

La terza categoria è quella delle supplenze brevi o temporanee, conferite per ogni altra necessità, come la sostituzione di personale assente o la copertura di **posti che si sono resi disponibili, per qualsivoglia ragione, soltanto dopo il 31 dicembre**,



e destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per cui sono state disposte.

C) LA PRONUNCIA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DEL 2014 (caso Mascolo):

La distinzione fra le tre tipologie di posto in organico ha acquisito importanza dirimente alla luce della sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26.11.2014 (caso Mascolo), in cui si affronta il problema di coordinare l'applicazione della direttiva 1999/70 CE con le peculiarità del settore scolastico.

In estrema sintesi, la Corte ha affermato che possono essere "de plano" ricondotte a "ragioni obiettive" (quindi, giustificate) le supplenze a termine deputate a coprire posti non vacanti, ossia, per ragioni sostitutive.

Viceversa, le supplenze per coprire posti vacanti e disponibili, non scaturiscono da alcuna ragione obiettiva, quindi, devono essere contenute entro il limite cronologico dei 36 mesi.

Giova riportare i passaggi principali della sentenza della Corte di Giustizia (punti 90 e ss.): *"la normativa nazionale di cui trattasi, come risulta dall'articolo 4 della legge n. 124/1999, letto in combinato disposto con l'articolo 1 del decreto n. 131/2007, prevede tre tipi di supplenze: in primo luogo, le supplenze annuali sull'organico «di diritto», in attesa dell'espletamento di procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo, per posti vacanti e disponibili, in quanto privi di titolare, il cui termine corrisponde a quello dell'anno scolastico, ossia il 31 agosto; in secondo luogo, le supplenze temporanee sull'organico «di fatto», per posti non vacanti, ma disponibili, il cui termine corrisponde a quello delle attività didattiche, ossia il 30 giugno, e, in terzo luogo, le supplenze temporanee, o supplenze brevi, nelle altre ipotesi, il cui termine corrisponde alla cessazione delle esigenze per le quali sono state disposte.*

91 Si deve sottolineare che una normativa nazionale che consenta il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per sostituire, da un lato, personale delle scuole statali in attesa dell'esito di procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo nonché, dall'altro, personale di tali scuole che si trova momentaneamente nell'impossibilità di svolgere le sue funzioni non è di per sé contraria all'accordo quadro. Infatti, la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di tale accordo quadro (v., in tal senso, sentenze Angelidaki e a., da C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, punti 101 e 102, nonché Küçük, EU:C:2012:39, punto 30).

92 A tale riguardo, occorre, innanzitutto, ricordare che, nell'ambito di un'amministrazione che dispone di un organico significativo, come il settore dell'insegnamento, è inevitabile che si rendano spesso necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità di dipendenti che beneficiano di congedi per malattia, per maternità, parentali o altri. La sostituzione temporanea di dipendenti in tali circostanze può costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale supplente, sia il rinnovo di tali



contratti in funzione delle esigenze emergenti, fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 31).

93 Tale conclusione si impone a maggior ragione allorché la normativa nazionale che giustifica il rinnovo di contratti a tempo determinato in caso di sostituzione temporanea persegue altresì obiettivi di politica sociale riconosciuti come legittimi. Infatti, come risulta dal punto 87 della presente sentenza, la nozione di «ragione obiettiva» che figura alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro comprende il perseguimento di siffatti obiettivi. Orbene, misure dirette, in particolare, a tutelare la gravidanza e la maternità nonché a consentire agli uomini e alle donne di conciliare i loro obblighi professionali e familiari perseguono obiettivi legittimi di politica sociale (v. sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punti 32 e 33 nonché giurisprudenza ivi citata).

94 Inoltre, va rilevato che, come risulta, in particolare, dall'ordinanza di rinvio nella causa C-418/13, l'insegnamento è correlato a un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione della Repubblica italiana che impone a tale Stato l'obbligo di organizzare il servizio scolastico in modo da garantire un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari. Orbene, non si può negare che tale adeguamento dipenda da un insieme di fattori, taluni dei quali possono, in una certa misura, essere difficilmente controllabili o prevedibili, quali, in particolare, i flussi migratori esterni ed interni o le scelte di indirizzi scolastici da parte degli scolari.

95 Si deve ammettere che fattori del genere attestano, nel settore dell'insegnamento di cui trattasi nei procedimenti principali, un'esigenza particolare di flessibilità che, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 70 della presente sentenza, è idonea, in tale specifico settore, a giustificare oggettivamente, alla luce della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per rispondere in maniera adeguata alla domanda scolastica ed evitare di esporre lo Stato, quale datore di lavoro in tale settore, al rischio di dover immettere in ruolo un numero di docenti significativamente superiore a quello effettivamente necessario per adempiere i propri obblighi in materia.

96 Infine, va constatato 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, alla luce di detta disposizione, che, in attesa dell'espletamento di tali concorsi, i posti da occupare siano coperti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”.

In sostanza, la Corte di Giustizia ha chiarito che le assunzioni, anche oltre il 36° mese, volte ad assolvere esigenze sostitutive, quindi, a ricoprire posti che non siano “privi di titolare”, ma occupati da persona che “di fatto” non può svolgere le proprie funzioni, sono legittime.

Piuttosto, sono solo le assunzioni su posto vacante e disponibile (cioè, privo di titolare) a dover essere contenute nel limite dei 36 mesi.

Infatti, prosegue la Corte nella citata sentenza: “97 I ricorrenti nei procedimenti principali sostengono tuttavia che la normativa nazionale di cui trattasi in tali procedimenti, quale risulta dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 124/1999, che



consente proprio il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per coprire, tramite supplenze annuali, posti vacanti e disponibili «in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo», porti, nella pratica, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, poiché non esiste alcuna certezza riguardo alla data alla quale tali procedure concorsuali devono essere organizzate. Il rinnovo di siffatti contratti di lavoro a tempo determinato consentirebbe così di soddisfare esigenze permanenti e durevoli nelle scuole statali derivanti dalla mancanza strutturale di personale di ruolo.

(...)

99 *A tale riguardo, occorre sottolineare che, sebbene una normativa nazionale che consenta il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi per la sostituzione di personale in attesa dell'esito di procedure concorsuali possa essere giustificata da una ragione obiettiva, l'applicazione concreta di tale ragione, in considerazione delle particolarità dell'attività di cui trattasi e delle condizioni del suo esercizio, deve essere conforme ai requisiti dell'accordo quadro. Nell'applicazione della disposizione del diritto nazionale di cui trattasi, le autorità competenti devono quindi essere in grado di stabilire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e sia necessario a tal fine (v., in tal senso, sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).*

100 *Orbene, come la Corte ha già dichiarato in numerose occasioni, il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro. Infatti, un utilizzo siffatto dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è direttamente in contrasto con la premessa sulla quale si fonda tale accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punti 36 e 37 nonché giurisprudenza ivi citata).*

101 *L'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro richiede quindi che si verifichi concretamente che il rinnovo di successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione nazionale quale l'articolo 4, comma 1, della legge n. 124/1999, letta in combinato disposto con l'articolo 1 del decreto n. 131/2007 non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (v., in tal senso, sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).*

102 *Occorre a tal fine esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero di detti contratti successivi stipulati con la stessa persona oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene palesemente*



conclusi per soddisfare un'esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro (v., in tal senso, sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

(...)

105 Orbene, a tale riguardo, (...) si deve constatare che dagli elementi forniti alla Corte nelle presenti cause emerge che, come peraltro ammesso dallo stesso governo italiano, il termine di immissione in ruolo dei docenti nell'ambito di tale sistema è tanto variabile quanto incerto.

106 Da un lato, infatti, è pacifico, come risulta dalla formulazione stessa della prima questione nella causa C-418/13, che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali non fissa alcun termine preciso riguardo all'organizzazione delle procedure concorsuali, dal momento che queste ultime dipendono dalle possibilità finanziarie dello Stato e dalla valutazione discrezionale dell'amministrazione. Così, secondo le stesse constatazioni operate dalla Corte costituzionale nell'ordinanza di rinvio nella medesima causa, non è stata organizzata nessuna procedura concorsuale tra il 2000 e il 2011.

107 Dall'altro lato, dalle spiegazioni del governo italiano risulta che l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento dei docenti in graduatoria, essendo in funzione della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti, dipende, come sostenuto giustamente dalla Commissione, da circostanze aleatorie e imprevedibili.

108 Ne deriva che una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili nelle scuole statali solo per un periodo temporaneo fino all'espletamento delle procedure concorsuali, non consente di garantire che l'applicazione concreta di tale ragione obiettiva, in considerazione delle particolarità dell'attività di cui trattasi e delle condizioni del suo esercizio, sia conforme ai requisiti dell'accordo quadro.

109 Una siffatta normativa, infatti, in assenza di un termine preciso per l'organizzazione e l'espletamento delle procedure concorsuali che pongono fine alla supplenza e, pertanto, del limite effettivo con riguardo al numero di supplenze annuali effettuato da uno stesso lavoratore per coprire il medesimo posto vacante, è tale da consentire, in violazione della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, a causa della mancanza strutturale di posti di personale di ruolo nello Stato membro considerato". (...)

Sulla scorta della precedente pronuncia della Corte di Giustizia, la Corte Costituzionale italiana, con la già citata sent. 187/16 ha dichiarato incostituzionale il primo comma dell'art 4 della L. 124/99.



D) L'ACCERTAMENTO GIUDIZIARIO DELL'ABUSO NEL SETTORE SCOLASTICO:

In definitiva, dalla pronuncia sopra riportata si evince che il conteggio dei mesi di impiego a tempo determinato al fine di appurare se vi sia stato o meno l'abuso (ossia, il superamento dei 36 mesi) va operato sulle sole assunzioni volte alla copertura dei posti vacanti e disponibili, senza considerare quelle giustificate da esigenze sostitutive di dipendenti presenti in organico, ma temporaneamente impossibilitati a rendere la prestazione.

Ci si deve necessariamente chiedere, a questo punto, come si ripartisca l'onere della prova tra le parti del processo.

Certamente il lavoratore è tenuto a provare la stipulazione dei contratti di lavoro per oltre 36 mesi. Lo stesso non è chiamato, invece, a dimostrare che i posti ricoperti fossero "vacanti", in quanto è il datore di lavoro a dover dimostrare che l'assunzione era sorretta da una "ragione obiettiva".

In sostanza, se il dipendente dimostra che le assunzioni hanno superato il limite di durata massimo, il MIUR ha l'onere di provare che taluni incarichi erano deputati a soddisfare esigenze sostitutive, quindi, non avrebbero dovuto essere conteggiati nel computo dei 36 mesi.

Va poi precisato che la qualificazione del posto ricoperto non può esser effettuata in modo automatico e definitivo sulla sola base della durata dell'incarico.

In altri termini, anche se la L. 124/99 collega teoricamente a ciascun tipo di supplenza una determinata durata (per le supplenze su organico "di diritto", fino al termine dell'anno scolastico -31 agosto-, per quelle su organico "di fatto", fino al 30 giugno, salvo che non si tratti di supplenze brevi), non si può risalire con certezza al tipo di posto ricoperto in base alla durata dell'incarico, perché non si può escludere che vengano effettuate assunzioni fino al 30 giugno per ricoprire posti che, in realtà, erano *ab origine* privi di un titolare.

Piuttosto, la durata dell'incarico è un mero indizio del carattere del posto assegnato.

In particolare, il fatto che il termine finale di efficacia del contratto cada il 31 agosto consente di presumere che il posto ricoperto fosse vacante, ferma restando la possibilità che, da altri elementi, emerga l'assenza di qualsivoglia ragione sostitutiva dell'assunzione. Parallelamente, si può presumere che gli incarichi fino al 30 giugno fossero destinati a coprire posti non vacanti (c.d. servizio temporaneo fino al termine delle attività didattiche), salva la prova, questa volta a carico del lavoratore, che il posto ricoperto fosse vacante e disponibile. Analogo discorso vale, a maggior ragione, per le supplenze di durata inferiore dislocate durante l'anno scolastico (c.d. supplenze brevi). Ovviamente, gli incarichi che i MIUR attribuisce "fino alla nomina dell'avente diritto" sono sicuramente da inquadrare nell'ambito delle supplenze su posti vacanti e disponibili.

Ancora va chiarito che, per qualificare il posto ricoperto, è irrilevante il numero di ore di insegnamento. Anche laddove l'incarico venga conferito col c.d. orario "spezzato", cioè, per un numero di ore di insegnamento inferiore rispetto a quello normale (che nella scuola dell'infanzia è 25 ore a settimana, per quella primaria 22



ore e per quella secondaria, 18 ore a settimana) non si potrebbe escludere per ciò solo la natura vacante del posto ricoperto.

La sola circostanza rilevante, giova ripeterlo, è la sussistenza o l'insussistenza delle ragioni oggettive-sostitutive, ossia, il carattere vacante o non vacante del posto ricoperto.

Se l'Amministrazione decide di frazionare l'insegnamento di un posto vacante attribuendo l'insegnamento a più docenti, "spezzando" l'orario in più frazioni e assegnando a ciascun docente una porzione dell'insegnamento, non per questo si può ravvisare un'esigenza temporanea che richieda oggettivamente l'impegno di personale a tempo determinato. La P.A., piuttosto, aveva l'onere di avviare celermente una procedura selettiva per assegnare ad un docente l'intero insegnamento, piuttosto che frammentare l'orario di lavoro e assumere a tempo determinato più supplenti.

In sostanza, anche i mesi di supplenza con orario "spezzato" vanno conteggiati al fine di appurare se sussista o meno il superamento dei 36 mesi. Ovviamente, nel caso in cui il lavoratore ricopra simultaneamente più di un posto vacante e disponibile (per effetto del frazionamento di orario), ai fini della verifica del superamento dei 36 mesi non potranno esservi duplicazioni e dovrà essere considerato il solo incarico di durata maggiore.

E) ESAME DEL CASO CONCRETO:

Alla luce delle premesse di cui sopra è finalmente possibile esaminare la situazione prospettata dalla parte ricorrente e, quindi, appurare se i termini apposti ai contratti di lavoro menzionati in ricorso fossero o meno legittimi. L'esame va ovviamente condotto relativamente a ciascuna delle parti ricorrenti, sulla scorta delle allegazioni contenute nelle tabelle allegate al ricorso (in cui vengono elencati gli incarichi espletati) e non contestate dal MIUR.

- **[REDACTED]**: Ha prestato servizio con incarichi protratti dal mese di settembre fino al 31 agosto negli dall'a.s. 2000/2001 all'a.s. 2007/2008. Successivamente, è stata impiegata solo in supplenze brevi e saltuarie, spesso per sostituire colleghi assenti. In altri termini, il primo contratto con termine illegittimo stipulato dal MIUR con la Spada risale al 1.9.2002, allorchè la lavoratrice aveva già espletato 35 mesi di lavoro a tempo determinato e, quindi, avrebbe potuto essere assunta ulteriormente a termine per un solo mese. L'illecito, in sostanza, si è protratto dall'ottobre 2002 all'agosto 2008.
- **[REDACTED]**: ha svolto attività di docenza dal mese di settembre fino al 31 agosto (quindi, presuntivamente, su posto vacante e disponibile) solo nell'a.s. 2006/2007. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi. In ossequio a quanto detto sopra, si deve presumere che gli incarichi fino al 30 giugno fossero deputati a coprire posti non vacanti, ma temporaneamente scoperti, salva prova contraria.



In sostanza, non si può affermare che la parte ricorrente in questione sia stata impiegata per più di 36 mesi per ricoprire posti vacanti su posti vacanti e disponibili.

- [REDACTED]: ha ricoperto incarichi “fino alla nomina dell’avente diritto”, ossia, su posti vacanti e disponibili, per complessivi 480 giorni, ossia, 16 mesi circa. Tutti gli altri incarichi sono stati di matrice sostitutiva o “fino al termine delle attività didattiche”, cioè, su posti non vacanti. In sostanza, non si può ritenere che vi sia stata una protrazione dei rapporti a tempo determinato per oltre 36 mesi per ricoprire posti vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha ricoperto incarichi “fino alla nomina dell’avente diritto”, ossia, su posti vacanti e disponibili, per complessivi 56 giorni nel 2002. Tutti gli altri incarichi sono stati di matrice sostitutiva o “fino al termine delle attività didattiche”, cioè, su posti non vacanti. In sostanza, non si può ritenere che vi sia stata una protrazione dei rapporti a tempo determinato per oltre 36 mesi per ricoprire posti vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha ricoperto incarichi “fino alla nomina dell’avente diritto”, ossia, su posti vacanti e disponibili, per complessivi 190 giorni fra il 2001 e il 2004, ossia, per circa 6 mesi. Ha poi svolto attività di docenza dal mese di settembre fino al 31 agosto (presuntivamente su posto vacante) solo nell’a.s. 2008/2009. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi. In ossequio a quanto detto sopra, si deve presumere che gli incarichi fino al 30 giugno fossero deputati a coprire posti non vacanti, ma temporaneamente scoperti, salva prova contraria.



Complessivamente, il ricorrente [REDACTED] ha ricoperto posti vacanti e disponibili per circa 18 mesi e non ha quindi superato la soglia dei 36 mesi.

- [REDACTED]: ha espletato servizio annuale, fino al 31 agosto, dall'a.s. 2001/2002 fino all'a.s. 2009/2010.

In altri termini, il primo contratto con termine illegittimo stipulato dal MIUR con la Barraco risale al 1.9.2003, allorchè la lavoratrice aveva già espletato 33 mesi di lavoro a tempo determinato e, quindi, avrebbe potuto essere assunta ulteriormente a termine per soli 3 mesi. L'illecito, in sostanza, si è protratto dal gennaio 2004 all'agosto 2010.

- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), fatta eccezione per complessivi 190 giorni (105 gg. nel 2003/04 e 85 gg nel 2007) in cui ha prestato servizio "fino alla nomina dell'avente diritto", ossia, su posto vacante e disponibile. Quindi, non può dirsi superata la soglia dei 36 mesi.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), fatta eccezione per n. 32 giorni nel 2004. Quindi, non può dirsi superata la soglia dei 36 mesi.
- [REDACTED]: ha svolto attività di docenza dal mese di settembre fino al 31 agosto solo nell'a.s. 2007/2008 e nell'a.s. 2008/2009. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi, ad eccezione di 207 giorni collocati fra il 2007 e il 2008 in cui ha lavorato "fino alla nomina dell'avente diritto", ossia, su posto vacante.

In definitiva, la Binaggia ha ricoperto posti vacanti e disponibili per complessivi 331 giorni, circa 11 mesi, insufficienti a far ravvisare il superamento della soglia dei 36 mesi.

- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), fatta eccezione per n. 74 giorni nel 2007. Quindi, non può dirsi superata la soglia dei 36 mesi.
- [REDACTED]: ha svolto attività di docenza dal mese di settembre fino al 31 agosto solo nell'a.s. 2008/2009 e nell'a.s. 2009/2010. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi, ad eccezione di 35 giorni nel 2005 (in cui ha svolto l'attività fino alla nomina dell'avente diritto). In ossequio a quanto detto sopra, si deve presumere che gli incarichi fino al 30 giugno fossero deputati a coprire posti non vacanti, ma temporaneamente scoperti, salva prova contraria.



In sostanza, però, non si può affermare che la ricorrente [REDACTED] sia stata impiegata per più di 36 mesi per ricoprire posti vacanti su posti vacanti e disponibili.

- [REDACTED]: ha ricoperto un posto vacante solo per n. 72 giorni nel 2007, poi ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED]: ha svolto incarichi su posti vacanti (fino alla nomina dell'avente diritto) per 51 giorni (24+27) nel 1996, 53 giorni nel 1997, 85 giorni nel 2003/04, 29 giorni nel 2004, 97 giorni nel 2004/05 e 31 giorni nel 2005. Tutti gli altri incarichi sono stati di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Complessivamente, la [REDACTED] ha ricoperto posti vacanti per 346 giorni, insufficienti a determinare il superamento della soglia dei 36 mesi.
- [REDACTED]: ha quasi sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Infatti, solo per 210 giorni (fra il 2003 e il 2005) ha ricoperto posti vacanti e disponibili "fino alla nomina dell'avente diritto".
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- [REDACTED] ha espletato servizio annuale, fino al 31 agosto, nell'a.s. 1997/1998, nell'a.s. 1998/1999, nell'a.s. 2000/2001 e nell'a.s. 2006/2007. Sebbene i primi due incarichi appena menzionati erano anteriori alla Dir 1999/70 CE, quello del 2000 e quello del 2006 erano successivi alla detta normativa comunitaria. Il 9.10.2006, allorchè la ricorrente venne impiegata per la 4° volta su posto vacante e disponibile (ossia con incarico fino al 31 agosto), la stessa era già stata impiegata mediante contratti a termine per oltre 36 mesi e, quindi, avrebbe dovuto essere assunta. L'illecito, in sostanza, si è protratto dall'ottobre 2010 all'agosto 2011.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 111 giorni nell'a.s. 2003/2004 ha infatti ricoperto un posto vacante e disponibile.
- [REDACTED]: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.



Solo per 128 giorni nel corso dell'a.s. 2000/2001 ha ricoperto un posto vacante "fino alla nomina dell'avente diritto".

- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 170 giorni (fra il 2006 e il 2007) ha ricoperto posti vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 129 giorni nel corso dell'a.s. 2000/2001 ha infatti ricoperto un posto vacante "fino alla nomina dell'avente diritto".
- ██████████: ha svolto attività di docenza dal mese di fino al 31 agosto solo nell'a.s. 1993/1994 e nell'a.s. 1998/1999. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi, ad eccezione di 86 giorni in cui ha lavorato su posti vacanti "fino alla nomina dell'avente diritto", fra il 2001 e il 2005. In sostanza, non si può affermare che la ricorrente ██████████ sia stata impiegata per più di 36 mesi per ricoprire posti vacanti su posti vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 164 giorni ha lavorato ricoprendo posti vacanti e disponibili "fino alla nomina dell'avente diritto", fra il 2000 e il 2005.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.



- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 69 giorni nel 2006 ha ricoperto un posto vacante e disponibile.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 383 giorni, fra il 2000 e il 2006, ha ricoperto posti vacanti.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: fatta eccezione per n. 33 giorni nel 2005, in cui ha ricoperto un posto vacante, ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per 75 giorni nel 2007 ha ricoperto un posto vacante.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: fatta eccezione per n. 80 giorni nel 2003/04, in cui ha ricoperto un posto vacante, ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.



- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Solo per complessivi 408 giorni (circa 13 mesi) fra il 2001 e il 2005 ha ricoperto posti vacanti e disponibili "fino alla nomina dell'avente diritto".
- ██████████: ha svolto attività di docenza dal mese di fino al 31 agosto solo nell'a.s. 2009/2010. In tutti gli altri anni scolastici ha espletato servizio temporaneo (fino al 30 giugno) o supplenze brevi. In ossequio a quanto detto sopra, si deve presumere che gli incarichi fino al 30 giugno fossero deputati a coprire posti non vacanti, ma temporaneamente scoperti, salva prova contraria.
In sostanza, non si può affermare che il ricorrente ██████████ sia stato impiegato per più di 36 mesi per ricoprire posti vacanti su posti vacanti e disponibili.
- ██████████: ad eccezione di 34 giorni in cui, nel 2005, ha effettivamente ricoperto un posto vacante e disponibile, ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha ricoperto posti vacanti "fino alla nomina dell'avente diritto" per complessivi 624 giorni (circa 20 mesi) collocati fra il 2001 e il 2006. Per il resto, ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili. Quindi, non si può ravvisare il superamento della soglia dei 36 mesi.
- ██████████: ha ricoperto un incarico annuale (fino al 30 agosto) nel 2002, per 172 giorni; come detto, si presume che detto incarico avesse ad oggetto un posto vacante e disponibile. Ha poi ricoperto molteplici incarichi "fino alla nomina dell'avente diritto", ossia su posti vacanti, fra il settembre 2001 e il giugno 2005, per complessivi 961 giorni.
In Sostanza, la Sodano ha lavorato per 1.133 giorni su posti vacanti e disponibili, ossia, ha superato di poco il limite dei 36 mesi. Si deve cioè ritenere che, ad aprile 2004, non avrebbe potuto essere assunta con contratto a termine per 274 giorni, ma solo per un tempo inferiore.
L'abuso nei confronti della ██████████ si è quindi protratto per circa 2 mesi, da aprile 2005 al 30 giugno 2005.
- ██████████: ha ricoperto posti vacanti "fino alla nomina dell'avente diritto" per 271 giorni fra il 2001 e il 2005; poi, ha ricoperto



un posto con supplenza annuale fino al 31 agosto nell'a.s. 2008/09, per 365 giorni.

Complessivamente, ha quindi ricoperto posti vacanti per 636 giorni (21 mesi), insufficienti a far ravvisare l'abuso.

- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha ricoperto posti vacanti solo per 160 giorni fra il 2006 e il 2008. Tutti gli altri incarichi erano di matrice sostitutiva o temporanea, su posti non vacanti.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha ricoperto molteplici incarichi annuali (fino al 31 agosto) fra il 2003 e il 2010, per complessivi 2.128 giorni (70 mesi), poi seguiti da altri 67 giorni di incarico fino alla nomina dell'avente diritto. Si deve quindi ritenere che, a settembre 2007, ██████████ non avrebbe dovuto essere assunta mediante contratto a termine per l'intro anno scolastico, in quanto la stessa aveva già svolto 34 mesi di lavoro a tempo determinato su posto vacante e disponibile. L'abuso, in sostanza, si è protratto dal 1.11.2007 al 22.11.2010, per circa 3 anni.
- ██████████: fatta eccezione per 153 giorni (fra il 2000 e il 2004) in cui ha ricoperto posti vacanti "fino alla nomina dell'avente diritto", ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha sempre ricoperto, fatta eccezione per n. 34 giorni nel 2006, incarichi di matrice sostitutiva o servizio fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno), quindi, si presume che i posti ricoperti non fossero vacanti e disponibili.
- ██████████: ha ricoperto posti vacanti "fino alla nomina dell'avente diritto" solo per 302 giorni, insufficienti a far ravvisare il superamento della soglia del 36 mesi.
- ██████████: ha ricoperto un incarico fino al 31 agosto dall'1.3.2002 al 31.8.2002 (183 giorni), presuntivamente su posto vacante. Gli altri incarichi "fino alla nomina dell'avente diritto" si sono protratti per complessivi 200 giorni. In sostanza, la ██████████ ha svolto



La Corte di Giustizia, nella citata sent. [REDACTED] aveva infatti dettato un duplice parametro per verificare se le misure alternative alla conversione fossero o meno compatibili con l'ordinamento UE: in primo luogo tali misure dovevano essere *effettive* (non effimere o scarsamente dissuasive, cioè) e, in secondo luogo, dovevano essere *equivalenti* (non per contenuto, ma per intensità) a quelle applicate nel settore privato (cfr. punto n. 52 della sentenza [REDACTED]: le misure alternative alla conversione “*non devono essere tuttavia meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza)*”).

Dal principio di *equivalenza*, in particolare, a parere dello scrivente, si poteva desumere che il giudice nazionale dovesse quantificare, nel settore pubblico, la misura del risarcimento sulla scorta del valore del bene giuridico offerto in natura nel settore privato. In quest'ottica, l'indennità omnicomprensiva individuata dalla Corte di Cassazione come principale emolumento per risarcire il danno patito dal lavoratore appariva violare il detto principio di equivalenza, oltre che quello di effettività (attesa la lieve entità del minimo edittale).

Tuttavia, nel rispondere alla questione pregiudiziale sollevata dallo scrivente, la Corte di Giustizia Europea (sentenza del 7.3.2018, causa C-494/16) ha ritenuto che: “*La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato ... dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, da un lato, non sanziona il ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, a una successione di contratti a tempo determinato mediante il versamento, al lavoratore interessato, di un'indennità volta a compensare la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bensì, dall'altro, prevede la concessione di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di detto lavoratore, accompagnata dalla possibilità, per quest'ultimo, di ottenere il risarcimento integrale del danno dimostrando, mediante presunzioni, la perdita di opportunità di trovare un impiego o il fatto che, qualora un concorso fosse stato organizzato in modo regolare, egli lo avrebbe superato, purché una siffatta normativa sia accompagnata da un meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare*”.

Alla luce delle conclusioni suddette, l'entità dell'indennità, entro il perimetro tracciato dalla Corte di Cassazione, sent. 5072/16, va commisurata principalmente alla durata della protrazione abusiva del rapporto, ossia alla gravità della condotta serbata dall'Amministrazione. E' evidente che il risarcimento in questione, prescindendo totalmente dalla *deminutio* patita dal danneggiato, finisce per assumere connotati prettamente sanzionatori.

Per tale motivo, peraltro, lo scrivente ritiene che la circostanza che molti dei ricorrenti siano ad oggi stati immessi in ruolo non può determinare (come invece ha chiesto il MIUR in sede di discussione) la cessazione della materia del contendere.



Lo scrivente ritiene congruo quantificare la sanzione nella misura di 3 mensilità della retribuzione globale di fatto per ogni anno in cui si è protratta la condotta illecita dell'Amministrazione.

Tale indennità "omnicomprensiva" non assorbe le doglianze per la mancata progressione di carriera, come chiarito recentemente dalla Corte di Cassazione con sent. S.U. n. 22558/16 (sul punto si tornerà dopo).

Venendo alla posizione dei ricorrenti per i quali è stato ravvisato il superamento della soglia dei 36 mesi, l'entità del risarcimento può essere quindi quantificato come segue:

- Per ██████████, l'illecito si è protratto dall'ottobre 2002 all'agosto 2008, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro nella misura massima indicata dalla Corte di Cassazione (12 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita).
- Per ██████████, l'illecito, in sostanza, si è protratto dal gennaio 2004 all'agosto 2010, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro nella misura massima indicata dalla Corte di Cassazione (12 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita).
- Per ██████████, l'illecito si è protratto dall'ottobre 2010 all'agosto 2011, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro 3 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita.
- Per ██████████, l'abuso si è protratto per circa 2 mesi, da aprile 2005 al 30 giugno 2005, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro nella misura minima indicata dalla Corte di Cassazione (2,5 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita).
- Per ██████████, l'abuso si è protratto dal 1.11.2007 al 22.11.2010, per circa 3 anni, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro in 9 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita.
- Per ██████████, l'abusiva protrazione degli incarichi a termine si è protratta dal 1.11.2004 al 2008, quindi, appare congruo quantificare la misura del ristoro nella misura massima indicata dalla Corte di Cassazione (12 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita)

F) SULLA RICOSTRUZIONE di CARRIERA:

Le parti ricorrenti lamentano poi che, nonostante i rapporti di lavoro a termine si siano succeduti senza soluzione di continuità, il MIUR ha omesso di operare la progressione stipendiale prevista per i docenti a tempo indeterminato dall'art. 53 della L. n. 312/80.

Sul punto si è recentemente pronunciata la Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sent. n. 22558/16 la quale ha evidenziato che la questione della progressione di carriera prescinde da quella inerente alla legittimità o illegittimità dei termini finali apposti ai contratti di lavoro.

La statuizione in esame, quindi, riguarda pure i ricorrenti per i quali è stato appurata l'infondatezza della doglianza relativa al superamento della soglia di 36 mesi di durata del rapporto.



Nel merito, la Corte di Cassazione, con la detta pronuncia, ha confermato la sentenza di appello nella parte in cui *“ha richiamato le statuizioni dalla Corte di Lussemburgo per escludere la conformità al diritto eurounitario delle clausole dei contratti collettivi nazionali per il comparto scuola, succedutisi 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”*.

La Corte ha però escluso che alla progressione di carriera dei docenti non di ruolo possa essere applicato l'art. 53 L. 312/80, in quanto, da un lato, *“Già il tenore testuale della norma, che al comma 3 esclude espressamente le supplenze, induce ad affermare la inapplicabilità della stessa al personale della scuola assunto a tempo determinato, a prescindere dalla durata della supplenza (sul punto assolutamente costante la giurisprudenza amministrativa che aveva escluso la applicabilità della norma alle supplenze, anche se annuali e se conferite dal Provveditore agli studi - C.d.S. 2163/2000), essendo la disposizione finalizzata a disciplinare il trattamento economico dei docenti e del personale non educativo della scuola non immessi stabilmente nei ruoli ma, comunque, legati alla amministrazione da rapporto di impiego a tempo indeterminato”*.

Dall'altro lato, afferma la Corte, gli scatti biennali di cui alla L. 312/80 *“a far tempo dalla contrattualizzazione dell'impiego pubblico, non hanno più fatto parte della retribuzione del personale di ruolo della scuola, docente, tecnico ed amministrativo ... Al momento della contrattualizzazione del rapporto di impiego del personale della scuola, dunque, l'art. 53 della legge 312/1980 poteva dirsi vigente ed efficace solo relativamente ai docenti di religione e ad alcune particolari categorie di insegnanti che, sebbene non immessi nei ruoli, prestavano attività sulla base, non di supplenze temporanee o annuali, bensì in forza di contratti a tempo indeterminato previsti in via eccezionale dall'art. 15 della legge n. 270 del 1982”*.

In sostanza, pur dovendo essere equiparata la posizione dei docenti a tempo determinato rispetto a quella dei docenti indeterminato, tale equiparazione va operata applicando ai primi le disposizioni dei vari CCNL succedutisi nel tempo (disapplicando quelle *“che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato”*), non facendo applicazione degli scatti biennali di cui alla normativa del 1980.

Il principio di non discriminazione impone quindi di riconoscere il diritto dei ricorrenti a percepire la differenza fra quanto percepito durante l'intero arco della vita lavorativa, e quanto sarebbe stato percepito da docenti immessi in ruolo di pari anzianità, conteggiando a tal fine i soli anni in cui sono state espletate almeno 180 giornate lavorative.

Entro tali limiti il ricorso può essere accolto.



Con riferimento alle spese di lite, queste vanno compensate integralmente atteso il carattere controverso delle questioni affrontate.

PQM

- **Condanna il MIUR al risarcimento del danno quantificato come segue:**
 - o **12 mensilità** della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in favore dei ricorrenti [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED];
 - o **3 mensilità** della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in favore della ricorrente [REDACTED];
 - o **2,5 mensilità** della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in favore della ricorrente [REDACTED];
 - o **9 mensilità** della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in favore della ricorrente [REDACTED];
- **Condanna il MIUR a procedere al riconoscimento in capo a ciascuna parte ricorrente dell'anzianità di servizio maturata, ai fini giuridici ed economici, secondo i medesimi parametri applicati ai docenti di ruolo, computando integralmente i periodi lavorati in forza dei vari contratti a termine di durata superiore a 180 giorni, nonché al pagamento della differenze retributive consequenziali, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria a decorrere dalla maturazione dei singoli crediti fino al pagamento;**
- **Rigetta ogni altra domanda contenuta in ricorso;**
- **Compensa le spese di lite.**

Trapani, 26.4.2018

Il giudice
[REDACTED]

