



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI RAGUSA

In persona del giudice dott.ssa Cristina Consoli, in funzione di giudice del lavoro, all'udienza del 23 settembre 2022, ha emesso la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al numero xxx/2016 R.G.,  
promossa da

**XXXXX XXXXX**, nato a xxxx il x xxxxx xxx, residente a xxxxx (xx) nella via xxxxxxxx, n. xx,  
rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dagli avvocati Chiara Distefano, Fabio Ganci e Walter Miceli;

*-ricorrente-*

**CONTRO**

**GOVERNO DELLA REPUBBLICA ITALIANA - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI  
MINISTRI, MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA -  
DIREZIONE SCOLASTICA REGIONALE PER LA SICILIA**, in persona dei legali rappresentanti  
*pro tempore*, patrocinati dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Catania, presso i cui uffici sono *ex lege*  
domiciliati;

*-resistenti-*

**RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 14 marzo 2016, il docente XXXXX XXXXX esponeva di aver prestato servizio in qualità di docente alle dipendenze del Ministero convenuto nella provincia di Ragusa sulla scorta di numerosi contratti a tempo determinato dall'anno scolastico 2011/2012 all'anno scolastico 2015/2016.

Assumeva l'abusiva reiterazione dei contratti a termine in ragione dell'attribuzione di ripetuti incarichi annuali su posto vacante e l'insussistenza di ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine ai suddetti, con conseguente violazione delle disposizioni recate dal d.lgs n. 368/2001.

Chiedeva, pertanto, dichiararsi il proprio diritto alla stabilizzazione lavorativa mediante conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato e condannare l'amministrazione al risarcimento del danno, al pagamento delle retribuzioni maturate e non percepite nei periodi non lavorati di interruzione tra un contratto e l'altro; in via subordinata, accertarsi e dichiararsi l'illegittimità dell'apposizione del termine e condannare le parti al risarcimento del danno per violazione/ mancata attuazione della Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 28 giugno 1999/70/CEE. Instava, altresì, per il diritto al riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di

ruolo prestati, come se il rapporto fosse stato costituito fin dall'inizio a tempo indeterminato, e chiedeva, per l'effetto, riconoscersi il diritto alla progressione stipendiale ed alla percezione delle relative differenze retributive maturate in ragione dell'anzianità di servizio; diritto sconosciuto dal Ministero in violazione del principio di parità di trattamento con il personale a tempo indeterminato, previsto dall'ordinamento europeo.

L'Amministrazione scolastica convenuta ha spiegato ampie difese in giudizio, volte al rigetto del ricorso. Ad ogni buon conto, ha dedotto il difetto di competenza territoriale e funzionale del Tribunale adito in ordine alla domanda risarcitoria proposta nei confronti dello Stato Italiano, per la quale ha lamentato la propria carenza di legittimazione passiva, ed ha eccepito la prescrizione quinquennale dei crediti vantati da controparte.

Con note depositate in data 14 settembre 2022, il ricorrente ha rappresentato di essere stato immesso in ruolo con decorrenza giuridica ed economica dall'1 settembre 2022, in quanto inserito, a seguito di provvedimento giurisdizionale sfavorevole all'Amministrazione, nella graduatoria di merito del concorso per titoli ed esami di cui ai D.D. n. 510 e n. 783 del 2020.

Esaminati gli atti e i documenti prodotti, sulle conclusioni delle parti, la causa viene, quindi, decisa con la presente sentenza con motivazione contestuale.

\*\*\*

La causa può essere definita con l'accoglimento parziale delle domande spiegate nei confronti del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con conseguente assorbimento di ogni altra questione concernente le ulteriori domande subordinate, anche in punto di competenza funzionale e territoriale del Tribunale adito.

Tanto premesso, va osservato che, pendente il giudizio, la materia per la quale è processo è stata interessata da incisivi interventi legislativi e da significativi arresti della giurisprudenza europea, costituzionale e di legittimità, che hanno tracciato le coordinate ermeneutiche cui l'interprete deve avere riguardo nell'applicazione del quadro normativo di settore al caso di specie, al fine di assicurarne un'attuazione conforme ai dettami costituzionali e al diritto sovranazionale vincolante per l'ordinamento interno.

Deve, in particolare, rilevarsi che a valle della richiamata evoluzione legislativa e giurisprudenziale si collocano le pronunce della Corte di Cassazione n. 22552, n. 22553, n. 22554, n. 22555, n. 22556 e n. 22557, depositate il 7 novembre 2016, che delineano un quadro di sintesi per la definizione della nozione di abuso nella reiterazione dei contratti a termine nel settore scolastico e per l'individuazione delle conseguenze risarcitorie di siffatte condotte abusive.

Questo decidente, nel ritenere ampiamente condivisibili le argomentazioni espresse dalla Suprema Corte di Cassazione nelle indicate sentenze, ritiene utile illustrarne i passaggi salienti per poi trarre le opportune considerazioni e valutazioni con riferimento alla fattispecie concreta oggetto del presente giudizio.

Con sentenza del 7 novembre 2016, n. 22552, di seguito richiamata per ampi stralci, la Corte di Cassazione ha, anzitutto, affrontato la questione se sia legittima o meno l'apposizione del termine nei rapporti di lavoro stipulati dall'amministrazione scolastica con il personale docente e ATA alla luce del complesso quadro legislativo che regola la materia considerata.

I giudici di legittimità hanno, in proposito, avallato la tesi dell'inapplicabilità del d.lgs. n. 368/2001 ai

suddetti rapporti di lavoro, ribadendo l'orientamento già espresso nella sentenza n. 10127/2012, secondo cui la disciplina del reclutamento del personale scolastico, docente ed ATA, costituisce un *corpus* normativo completo e speciale, con la conseguenza che per il principio, immanente nell'ordinamento giuridico, espresso dal brocardo "*lex posterior generalis non derogat priori specialis*", non è possibile far discendere dalla entrata in vigore del menzionato d.lgs. n. 368 del 2001 l'abrogazione della normativa speciale del settore scolastico nelle parti incompatibili con le previsioni di carattere generale dallo stesso decreto dettate per i contratti a tempo determinato.

Come chiarito dalla Suprema Corte, quindi, "*La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel D.Lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 70, comma 8, che ad essa attribuisce un connotato di specialità*" (punto 118 della motivazione).

Il regime normativo speciale del settore scolastico è rinvenibile, in particolare, nelle disposizioni recate dalla l. n. 124 del 1999, che, per l'accesso in ruolo del personale docente, pur mantenendo il previgente sistema del doppio canale, in virtù del quale l'accesso ai ruoli doveva avvenire per il 50% dei posti mediante concorsi per titoli ed esame e per il restante 50% attingendo dalla graduatoria del concorso per soli titoli, ha trasformato le graduatorie dei concorsi per soli titoli in graduatorie permanenti, prevedendo la periodica integrazione delle stesse, mediante l'inserimento dei docenti risultati idonei all'esito dell'espletamento del concorso regionale, nonché l'aggiornamento, egualmente periodico, delle posizioni degli aspiranti all'assunzione già inclusi in graduatoria.

La medesima legge ha, poi, modificato il regime delle supplenze, differenziandole in tre tipologie (cfr. art.4): le supplenze annuali, cosiddette su "organico di diritto", che riguardano posti disponibili e vacanti, con scadenza al termine dell'anno scolastico (31 agosto), scoperti per l'intero anno; le supplenze temporanee cosiddette su "organico di fatto", con scadenza al 30 giugno, cioè, fino al termine dell'attività didattica, a copertura di posti non tecnicamente vacanti, ma resisi di fatto disponibili; le supplenze temporanee conferite per ogni altra necessità, come la sostituzione di personale assente o la copertura di posti resisi disponibili, per qualsivoglia ragione, soltanto dopo il 31 dicembre, e destinate a terminare non appena vengano meno l'esigenza per cui i relativi contratti sono stati stipulati.

Ne deriva che, nel settore considerato, non può operare la disciplina della conversione del rapporto prevista dal citato d.lgs. n. 368/2001 e che, in forza dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle pubbliche amministrazioni non può in nessun caso comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Come ricordato dalla Corte di Cassazione nella sentenza sopra richiamata, sul presupposto dell'inapplicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001 al settore scolastico i Tribunali ordinari di Roma e di Lamezia Terme, con ordinanze del 2012, hanno sollevato la questione di legittimità costituzionale della legge del 1999, n. 124, art. 4, commi 1 e 11, in relazione all'art. 117 Cost. ed alla clausola 5, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE. La Corte Costituzionale, con ordinanza n. 207 del 2013, ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale, la questione di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro

Sul lavoro a tempo determinato.

Si è, quindi, pronunciata la Corte di giustizia, con sentenza del 26 novembre 2014 (Mascolo e altri, nelle cause riunite C-22/13; C-61/13; C-62/13; C-63/13; C-418/13), affermando che *“La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP 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 per detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo”*.

Di tale pronunciamento ha preso atto la Corte costituzionale con sentenza n. 187 del 2016, con la quale ha dichiarato *“l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4, commi 1 e 11, nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti totali 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”*.

Dal *dictum* della Consulta la Corte di Cassazione, con la richiamata sentenza del 2016 n. 22552, ha tratto la conclusione che *“Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4, commi 1 e 11 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999”*, deve ritenersi *“illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4, commi 1 e 11, prima dell'entrata in vigore della L. 13 luglio 2015, n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi”*.

La citata sentenza ha, pertanto, ritenuto di delimitare l'ambito di rilevanza dell'illecito di cui trattasi tanto con riguardo alla condizione del dispiegamento nel tempo dei rinnovi, quanto in relazione alle specifiche ragioni per le quali le supplenze erano state, nel caso specifico, disposte.

Da un lato, infatti, si è ritenuto di dover fare riferimento alla complessiva durata superiore a trentasei mesi dei contratti a termine reiterati nel tempo (tenuto conto del parametro costituito dal termine triennale previsto per l'indizione delle procedure concorsuali per i docenti nonché del limite massimo di trentasei mesi fissato per la durata del rapporto di lavoro a termine in ambito privato, per mansioni equivalenti alle dipendenze del medesimo datore di lavoro); dall'altro lato, si è ritenuto che la reiterazione possa assumere connotati di illiceità soltanto ove rivolta alla copertura di posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e prevedibilmente per l'intero anno scolastico (cd. posti in “organico di diritto”).

Si è, infatti, precisato che *“Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile*

*alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima” (punto 125).*

In definitiva, pertanto, devono ritenersi riconducibili all'alveo dell'illecito comunitario e costituzionale le supplenze annuali su organico di diritto conferite in epoca successiva al 10 luglio 2001 (termine previsto per l'adozione da parte degli Stati membri delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva 1999/70/CE) e per un tempo complessivo eccedente i 36 mesi anchenon consecutivi, mentre, al di là di detto ambito di rilevanza dell'abuso, permane la legittimità della reiterazione dei contratti a termine nel settore scolastico in quanto conforme alla legge speciale n. 124/1999 (nella parte non investita dalla declaratoria di incostituzionalità), salvo che non vengano allegare e dimostrate – secondo gli ordinari criteri di allegazione e prova – scelte organizzative concretatesi in un'elusione della legge o forme di abuso derivanti dall'assenza in concreto di ragioni effettive legate all'organico di fatto o alle esigenze di supplenze temporanee.

Muovendo dal superiore inquadramento della nozione di abuso ed esaminando la posizione dell'odierno ricorrente, deve ritenersi configurabile, alla luce della prospettazione contenuta nel ricorso e della documentazione versata in atti, un'abusiva reiterazione dei contratti a termine stipulati con l'amministrazione resistente, atteso che dall'esame dei documenti prodotti emerge che i contratti a termine stipulati (in particolare, quelli relativi agli anni scolastici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015) si riferiscono tutti ad incarichi di supplenza annuale in relazione a posti vacanti in organico, con scadenza al 31 agosto di ciascun anno, presso il medesimo istituto scolastico e per la stessa classe di concorso, per una durata complessivamente superiore a trentasei mesi ed a fronte di esigenze, quindi, non meramente temporanee, bensì di copertura di posti stabilmente vacanti.

Non risulta seriamente contestato dall'amministrazione costituita in giudizio, con specifico riferimento alla concreta posizione del ricorrente, che le supplenze allo stesso conferite fossero finalizzate a coprire un posto vacante e disponibile né il convenuto ha fornito indicazioni dalle quali poter desumere la sussistenza di effettive esigenze temporanee tali da giustificare le supplenze su organico di fatto.

Può, pertanto, ritenersi raggiunta la prova che si sia trattato, nel caso di specie, di assegnazione di incarichi temporanei tali da rivelare, sotto il profilo dell'entità, durata e continuità della relativa prestazione, un uso improprio delle supplenze, concretante abuso nella stipulazione dei contratti a termine.

Va, tuttavia, esclusa, per le ragioni sopra indicate, la possibilità di conversione del rapporto di lavoro e, quindi, anche la connessa pretesa al pagamento delle retribuzioni per i periodi non lavorati tra un rapporto a termine e l'altro.

Neppure può trovare accoglimento la domanda volta ad ottenere la “retrodatazione” dell'immissione in ruolo, in quanto contrastante con il divieto della conversione del rapporto, presupponendo la stessa il denegato riconoscimento del diritto all'assunzione, per effetto della dedotta illegittimità del termine, in data antecedente rispetto a quella in cui è di fatto avvenuta (cfr., sul punto, Cass. civ., n. 22555/2016: “*Per le medesime ragioni va rigettato il ricorso incidentale, comunque infondato perché la retrodatazione dell'immissione in ruolo nell'anno scolastico 2003/2004 contrasta con il principio enunciato nei punti da 69 a 75*”).

Dall'accertato illecito comunitario discende, invece, il diritto del ricorrente al risarcimento del danno (punto B2 del ricorso), tenuto conto che è stato immesso in ruolo solo a seguito di superamento del concorso per titoli ed esami di cui al D.D. n. 510 e n. 783 del 2020 e non può, pertanto, ritenersi riparato l'illecito come nel caso in cui il soggetto che si assume leso dall'abusivo ricorso ai contratti a termine abbia conseguito il medesimo "bene della vita", per la cui tutela ha agito in giudizio, proprio in virtù del sistema di avanzamento fondato sulle reiterate assunzioni a termine.

Il diritto risarcitorio in questione, attesa la natura contrattuale della responsabilità dell'Amministrazione da cui lo stesso discende, soggiace al termine ordinario di prescrizione, nella fattispecie concreta interrotto dalla notificazione del ricorso giudiziale.

Quanto all'entità del danno risarcibile, soccorrono i principi dettati dalla Suprema Corte, la quale ha precisato che *"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 indeterminato 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"* (Cass., Sez. Un., n. 5072/16).

La Suprema Corte ha, infatti, ritenuto che la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, vada interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre deve essere escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto (cfr. Cass., Sez. Un., n. 5072/16).

In ordine alla vicenda in esame, tenuto conto del numero e della durata dei rapporti a tempo determinato conclusi dal ricorrente, stimasi equo quantificare il danno risarcibile in sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Deve riconoscersi, altresì, la fondatezza della domanda volta ad ottenere il riconoscimento degli incrementi retributivi che la disciplina collettiva ricollega alla maturazione di un'anzianità di servizio via via crescente (c.d. scatti di anzianità e fasce stipendiali), alla luce del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Appare, invero, censurabile, in ordine a tale profilo, la lamentata disparità di trattamento dei docenti "precari" rispetto a quelli di ruolo, attuata in violazione del divieto stabilito per gli Stati membri dell'Unione europea di prevedere per i lavoratori a tempo determinato condizioni di lavoro deteriori rispetto a quelle assicurate ai lavoratori a tempo indeterminato, specialmente in considerazione della professionalità che, a prescindere dall'una o dall'altra tipologia contrattuale, presuntivamente discende dallo svolgimento prolungato dell'attività lavorativa nel medesimo settore e dall'esperienza progressivamente acquisita sul

campo nel corso degli anni di servizio.

Deve aversi riguardo, sul punto, ai principi espressi in ambito europeo dalla Corte di Giustizia e richiamati dalla giurisprudenza nazionale (cfr. Cass. civ., Sez. lav., 7 novembre 2016, n. 22558), secondo cui: la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana); il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137, n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), *“non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione”* (Del Cerro Alonso, cit., punto 42); le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata); a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (XXXXXX XXXX, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, XXXXX; 7.3.2013, causa C393/11, XXXXX).

In applicazione di tali principi spettava al Ministero resistente allegare e dimostrare il ricorrere di concreti elementi di fatto che valessero a distinguere l'attività lavorativa prestata dal ricorrente rispetto a quella svolta dai colleghi assunti a tempo indeterminato.

Non può costituire una ragione plausibile della differenziazione retributiva la distinta modalità di reclutamento prevista per il personale di ruolo e per quello precario e, in particolare, in considerazione della circostanza che solo il primo è di regola assunto a seguito del superamento di un concorso pubblico, ai sensi dell'art. 97, comma 3 Cost.

A ben vedere, in ambito scolastico, proprio in virtù della specifica disciplina che regola le assunzioni, l'immissione in ruolo a seguito di concorso ha rappresentato (fino a epoche recentissime), soltanto una delle ordinarie modalità di reclutamento, coesistente in misura paritaria con quella di accesso tramite inserimento nelle graduatorie permanenti di cui all'art. 401 t.u. 297/1994.

E la circostanza che allorquando il docente consegue, dopo una successione di incarichi a termine, l'immissione in ruolo, la legge prevede la ricostruzione della sua carriera e della progressione stipendiale, dovendosi tenere conto del c.d. pre-ruolo e quindi della pregressa esperienza professionale acquisita nel servizio prestato, è ulteriore conferma della perfetta identità tra le condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo determinato e l'attività da essi espletata e quelle proprie delle corrispondenti categorie di personale assunto a tempo indeterminato.

Appare evidente, dunque, che la natura, la frequenza e la durata delle prestazioni lavorative rese consentono una piena assimilabilità della condizione del ricorrente a quella dei colleghi assunti con contratto a tempo indeterminato, anche ai fini della valutazione della professionalità acquisita e della corrispondente remunerazione, a prescindere dalle modalità del reclutamento e non sussistendo alcuna ragione oggettiva che giustifichi un'eventuale differenziazione delle relative posizioni.

Quanto alla misura degli incrementi stipendiali, deve richiamarsi il principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 22558 del 7 novembre 2016, secondo cui: *“La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL 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. La L. 11 luglio 1980, n. 312, art. 53, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 69, comma 1, e art. 71, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione”*.

Nei superiori termini va, quindi, accolta la domanda formulata in ricorso di riconoscimento del diritto alla progressione stipendiale spettante al personale di ruolo (esclusi, per quanto sopra osservato, gli scatti biennali di anzianità), con condanna dell'Amministrazione convenuta al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in forza delle reiterate assunzioni a termine ed al pagamento delle differenze retributive eventualmente maturate in ragione di detta anzianità, tenuto conto dei C.C.N.L. tempo per tempo vigenti per il personale di ruolo.

Infondata è l'eccezione di prescrizione quinquennale formulata dal Ministero resistente, considerato che il primo rapporto a termine è venuto a scadere il 31 agosto 2012.

Va escluso, per le somme a tale titolo dovute, il cumulo tra interessi e rivalutazione, in applicazione dell'art. 22, comma 36, l. n. 724/1994.

Le significative modifiche del quadro normativo e giurisprudenziale intervenute nel corso del processo, delle quali si è dato atto, e l'accoglimento non integrale del ricorso giustificano la compensazione per tre quarti delle spese di lite. Il restante quarto delle spese, liquidato come in dispositivo ai sensi del D.M. n. 55/2014, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari del ricorrente, avvocati Chiara Distefano, Fabio Ganci e Walter Micieli, segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Ragusa, in persona del giudice dott.ssa XXXX XXXXX, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente decidendo nella causa iscritta al n. 723/2016 R.G., così statuisce:

in parziale accoglimento del ricorso, condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca al pagamento, in favore di XXXXX XXXXX, di un'indennità risarcitoria pari a sei mensilità della retribuzione



globale di fatto goduta allo scadere dell'ultimo contratto a termine, maggiorata degli accessori di legge nella misura stabilita dall'art. 22, comma 36, l. n. 724/94, dal dovuto al soddisfo;

dichiara, altresì, il diritto del ricorrente al riconoscimento della progressione stipendiale in base all'anzianità di servizio maturata nei periodi di servizio prestati con contratti a termine secondo quanto previsto dai vari C.C.N.L. succedutisi nel tempo in relazione al personale di ruolo e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a corrispondere le eventuali differenze retributive maturate, oltre accessori di legge nella misura stabilita dall'art. 22, comma 36, l. n. 724/94, dalla data di maturazione dei singoli ratei fino al soddisfo;

condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca alla rifusione delle spese processuali nella misura di un quarto, liquidata, per tale frazione, in complessivi euro 750,00, oltre rimborso spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari del ricorrente, avvocati Chiara Distefano, Fabio Ganci e Walter Miceli;

compensa la restante parte delle spese di lite.

Così deciso in Ragusa all'udienza del 23 settembre 2022.

Il giudice del lavoro

Dott.ssa XXXX XXXX



**TRIBUNALE DI RAGUSA**

**VERBALE DI UDIENZA “CARTOLARE”**

(ex art. 221, comma quarto, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. con l. 17 luglio 2020, n. 77)

All’esito dell’udienza del 21 settembre 2022, il giudice designato, dott.ssa Cristina Consoli, visto l’art. 221, comma quarto, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. con l. 17 luglio 2020, n. 77, secondo il quale *“Il giudice può disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni”*;

visto il decreto con il quale è stato assegnato alle parti termine per il deposito telematico di note per trattazione scritta;

lette le note contenenti le istanze relative agli adempimenti di udienza depositate dalle parti;

decide come da separato provvedimento depositato in forma telematica.

Dispone che il presente verbale sia comunicato alle parti a cura della cancelleria.

Il giudice del lavoro  
Dott.ssa Cristina Consoli

