



Repubblica italiana
In nome del popolo italiano
IL TRIBUNALE DI Reggio Emilia
sezione lavoro

Ha pronunciato la seguente
SENTENZA

Nella causa civile promossa da:

, attrice, difesa dall'avv. ganzerli;

Contro

Ministero dell'istruzione, università, ricerca scientifica,
convenuto, difeso dall'avv. stato;

Conclusioni delle parti: come da memorie conclusive

Fatto e diritto

Parte attrice, assunta con più contratti a tempo indeterminato, chiede innanzitutto che ai sensi dell'art.5 accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, sia dichiarata abusiva la reiterazione dei contratti, con risarcimento del danno.

Va detto che: a) il ricorso non è nullo in quanto indica chiaramente le pretese e non abbisogna di una esatta quantificazione delle somme dovute in differenza per quanto attiene alla equiparazione della carriera; b) non vi è questione di difetto di giurisdizione, in quanto l'attore non deduce profili inerenti il reclutamento, secondo valutazioni comparative; deduce la violazione di un diritto soggettivo ad essere assunto con contratto a tempo indeterminato, donde responsabilità contrattuale della p.a.; c) non vi è prescrizione ex art.2947 c.c., in quanto l'azione non è di responsabilità extracontrattuale; semmai di responsabilità contrattuale, con prescrizione decennale: la responsabilità si basa sull'originario comportamento della controparte negoziale che, invece di stipulare un contratto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni (assenza stabile di organico), in violazione delle norme di correttezza e buona fede che devono presiedere il rapporto contrattuale, utilizzò la diversa forma del contratto a termine (v. poi

SENTENZA CIVILE

N.

Del 20.12.11

Depositata il

20 DIC. 2011

NRG

CRON N.

REP. N.

**Oggetto: contratti a termine
p.a.**

Cass.8710/99 sull'inapplicabilità dell'art.2948 c.c. al tema della ricostituzione della carriera).

È inapplicabile l'art.9, co.18 DL70/11 perché intervenuto dal 13.5.11, mentre qui si tratta di contratti tutti stipulati anteriormente a tale data. Né può parlarsi di norma di interpretazione autentica. Invero, la norma non interpreta alcuna specifica disposizione di legge, ma introduce espressamente un nuovo caso ("...sono altresì ...") di esclusione in aggiunta a quelli contemplati nei commi precedenti dell'art.10. Non si tratta di interpretare l'art.10 d.lgvo.368/10, che in nessuna disposizione lasciava sorgere un dubbio sui contratti di supplenza. Né si tratta di interpretare altre norme del d.lgvo. 368/10, il cui impianto è chiaro: si applica come disciplina generale a tutti i contratti, salvo le eccezioni stabilite all'art.10. E questo impianto non ha bisogno di chiarimenti, semmai potendosi ampliare il novero delle eccezioni, come è avvenuto con il d.l.70/11.

Ciò posto, l'art.5. accordo quadro pone il principio di divieto di abuso nella reiterazione di contratti a termine. Esso deve essere rispettato in linea generale anche per i contratti della p.a. (corte giustizia causa c-212/04), salva la sussistenza di ragioni oggettive. La sentenza Adeneler della Corte di giustizia resa sulle ragioni oggettive di cui al punto 5 dell'accordo quadro ha specificato che ragioni oggettive sono quelle che "contraddistinguono il rapporto d'impiego segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno stato membro". Ebbene, l'attività di insegnamento scolastico non è per sua natura legata a fattori di contingenza o eccezionalità: è invece programmabile in larghissima misura di anno in anno, essendo programmabile nella sua massima parte il numero degli studenti che si avvicinano annualmente. Va anche detto che le politiche cui si riferisce la sentenza sono le politiche "sociali" di uno stato, dove l'aggettivazione esclude il richiamo a mere esigenze economiche di risparmio sui costi di gestione del personale. Né è a dire che l'attività di insegnamento scolastico, per sua natura, esprima un fisiologico carattere di assenza (per malattia o altro)(v. motivazione dell'art.9, co.18 D.l. n.70/11) diversamente da quanto potrebbe essere in qualsiasi altra attività.

Nel caso di specie, la reiterazione per 7 anni di contratti di supplenza che coprono sempre l'intero anno scolastico, fa capire come non vi siano ragioni temporanee ed eccezionali e come lo strumento del contratto a termine sia usato per fronteggiare fabbisogni stabili di organico. Si noti che anche l'art.36 DLgvo.n.165/01 subordina il contratto a tempo determinato sempre ad esigenze eccezionali; al contrario, la reiterazione per circa 7 anni consecutivi, è indice inequivoco di un motivo strutturale, di carenza di organico di ruolo.

La tutela è quella risarcitoria, ritenuta effettiva dalla sentenza CG C-53/04, ove si è chiarito come anche la tutela risarcitoria possa considerarsi effettiva. Si condivide la motivazione di T. Milano, 31.5.11, estensore Di Leo, dove è detto che nessuna norma in via diretta regoli i criteri risarcitori - non l'art.32, co.5 coll. Lavoro che prevede il caso della somma in aggiunta alla conversione del rapporto, la quale qui non opera, non l'art.18 st. lav, data la differenza tra illegittimità del contratto a termine e illegittimità del licenziamento, non la tutela obbligatoria, trattandosi di datore con più di 15 dipendenti - e quindi che la liquidazione deve essere fatta in via equitativa. Considerato il periodo di successione dei contratti - criterio principe in quanto consente di commisurare la portata offensiva dell'"abuso" - si stima equo l'importo di 9 mensilità.

Gli interessi decorrono dalla mora (responsabilità contrattuale), ovvero dal 25.1.11 (data ricezione tentativo di conciliazione), a copertura di rivalutazione e danno da ritardo posto che dal 2011 ad oggi il rendimento dei normali titoli d'investimento (bot) al lordo dell'inflazione e al netto di imposte e commissioni bancarie non ha mai significativamente superato il saggio d'interesse legale.

Come seconda domanda, parte attrice deduce violazione dell'art.4 accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, ovvero principio di non discriminazione, e chiede che i periodi non lavorati debbano essere figurativamente considerati come lavorati onde avere carriera analoga a quella dei lavoratori a tempo indeterminato.

L'art.4, pone il principio di non discriminazione. Esso deve essere rispettato in linea generale anche per i contratti della p.a. (corte giustizia causa c-212/04), salva la sussistenza di ragioni oggettive. Queste devono ravvisarsi (sent. citata) in ragioni che contraddistinguono l'attività, la quale si mostri per sua natura soggetta ad eccezionalità per sua natura. La successiva sentenza della Corte di giustizia del 22.12.2010 è stata resa proprio sull'interpretazione dell'art.4.1 dell'accordo quadro, in un caso analogo al presente dove si faceva questione di progressione in carriera (scatti di anzianità) per dipendenti scolastici in supplenza: secondo la Corte la disparità di trattamento tra lavoratori a termine e non in punto di riconoscimento o diniego di scatti di anzianità deve essere giustificata da ragioni obiettive ex art.4 che "contraddistinguono il rapporto d'impiego segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno stato membro". Sul punto dell'inesistenza di ragioni oggettive, nel senso voluto dalla Corte, si è già detto sopra. La distinzione tra chi è assunto in ruolo e chi invece è assunto con una successione di contratti a tempo in condizioni di strutturale necessità di organico, appare dunque discriminatoria, in violazione dell'art.4 accordo quadro.

Le spese seguono la soccombenza del convenuto.

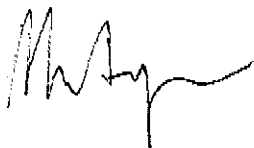
p.q.m.

condanna il ministero a pagare a parte attrice 9 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta, oltre interessi legali dal 25.1.11; dichiara il diritto attoreo a percepire le differenze retributive dovute in ragione dell'anzianità di servizio e progressione in carriera come se si trattasse di lavoratore assunto a tempo indeterminato, a far data dalla stipula del suo primo contratto a termine, e condanna il ministero a pagare tali differenze, con interessi legali dalle scadenze mensili, oltre alle spese di lite liquidate all'attore in €300 complessivi, oltre 12,5%, iva e cpa

reggio emilia, letto all'udienza del 20.12.11

il giudice

Alessandro Gnani



Depositato nella cancelleria del Tribunale
di Reggio Emilia il 20 DIC 2011

Il Cancelliere
M. CANCELLIERE
Patrizia Alfieri