

**N. 91/18 R.G.****IL TRIBUNALE DI GROSSETO**  
**Sezione Lavoro**

in persona del Giudice, dott. G. Grosso;

- a scioglimento della riserva formulata all'udienza odierna;
- esaminati gli atti;

**O S S E R V A****Fatto**

1. Con ricorso ex art. 700 c.p.c., depositato telematicamente il giorno 19 febbraio 2018, la ricorrente, collaboratrice scolastica presso l'Istituto Comprensivo 6 di Grosseto, ha rappresentato (i) di aver stipulato ex art. 59 CCNL contratto di assistente amministrativo fino alla nomina dell'avente diritto presso l'Istituto Scolastico di Istruzione Superiore "Vittorio Fossombroni" in data 11.10.2017; (ii) di aver ricevuto in data 20.12.2017 la "revoca" del predetto contratto individuale motivata in ragione del fatto che la scuola aveva ritenuto di dover procedere alla regolarizzazione delle supplenze conferite con incarico "*fino alla nomina dell'avente diritto*".

Tanto premesso, ritenendo illegittima la procedura seguita dall'Istituto convenuto ed evidenziati i profili di fondatezza della propria istanza cautelare, sia in punto di diritto che in ordine all'urgenza di provvedere, ha concluso come in atti.

2. Si costituiva l'Istituto Scolastico di Istruzione Superiore "Vittorio Fossombroni" che contestava in fatto e in diritto l'esistenza dei presupposti per l'invocata tutela cautelare. Si costituiva altresì ~~XXXXXXXXXX~~, controinteressata, che pure concludeva per il rigetto del ricorso.

3. All'udienza odierna, all'esito della comparizione delle parti, udita la loro discussione ed acquisita la documentazione prodotta, il Giudice si riservava.

\*\*\*



4. La ████████ ha ottenuto l'aspettativa ex art. 59 CCNL del 29.11.2007.

Tale norma recita :

1. *Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede.*
2. *L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali.*

Essa dunque disciplina certamente la fattispecie occorsa nel caso di specie.

E' bene chiarire che l'ambito di operatività della norma in esame impegna un terreno affatto differente rispetto a quello segnato dall'art. 18, co. 3, che invece recita :

*"Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova".*

L'art. 18 offre al dipendente la possibilità di stipulare un altro contratto di lavoro presso amministrazione pubblica o ente pubblico diverse dalle Istituzioni Scolastiche o presso soggetti privati; come tale non è assolutamente applicabile al personale ATA che voglia accettare un incarico di supplenza perché, come afferma autorevolmente l'ARAN nell'orientamento applicativo del 14 dicembre 2011, "diversa è la species del genus aspettativa di riferimento dell'art. 59, e che solo per l'art. 18, comma 3, il periodo è circoscritto ad un anno scolastico".

In conclusione, il personale ATA che vuole accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede, lo potrà fare solo in virtù dell'art. 59 citato.

L'accettazione dell'incarico a tempo determinato non è in realtà subordinata all'autorizzazione del Dirigente Scolastico, che non è prevista né dall'art. 36 per il personale docente né dall'art. 59 per il

03/20  
01/20

personale ATA.

Con riferimento al contratto precedente (2003), sempre l'ARAN ha avuto modo di precisare con nota prot. 1289 del 17 febbraio 2004 che:

*"Gli artt. 33 e 58 [ora 36 e 59], nel riferirsi alla possibilità di accettare incarichi a tempo determinato purché di durata non inferiore ad un anno, hanno inteso tutelare, con quest'ultima espressione, esclusivamente l'integrità e la continuità dell'anno scolastico sotto il profilo didattico e amministrativo. Soddisfatte queste condizioni, non rileva, ai fini predetti, se il posto sia semplicemente disponibile o anche vacante".*

Dunque deve ritenersi che per durata "non inferiore ad una anno" si debba intendere anche il posto al 30/6 (non solo quindi fino al 31/8) senza nessuna distinzione se sia disponibile o vacante.

E' utile ricordare che in passato il MIUR, con nota prot. n. 18543 del 13 novembre 2008, ha esteso tale possibilità anche ai contratti fino alla nomina dell'avente diritto per il personale ATA; tale nota infatti così recita:

*"Si fa seguito alle note prot. n. 13561 del 28.8.2008 e prot. n. 15813 del 30. 9. 2008 dello scrivente ufficio riguardanti il conferimento di supplenze al personale in servizio, ai sensi degli articoli 36 e 59 CCNL 29.11.2007, per fornire alcuni chiarimenti in merito ai contratti sottoscritti da personale ATA nel corrente anno scolastico su posti disponibili entro la data del 31 dicembre, con durata fino alla nomina dell'avente diritto, ex art. 40 Legge 449/97. Sotto il profilo della coerenza al requisito della durata non inferiore ad un anno prevista dai citati articoli del CCNL, si ritiene che i contratti in oggetto possano considerarsi ammissibili, dal momento che, in situazione di ordinaria gestione, trattandosi della copertura di posti disponibili per tutto l'anno scolastico, i dirigenti scolastici avrebbero provveduto all'assegnazione di supplenze fino al termine delle attività didattiche, quindi della durata di un anno, con conseguente possibilità del personale ATA di ruolo di accettare tali nomine."*

Pertanto, restano escluse dall'applicazione degli artt. 36 e 59 le supplenze brevi per sostituzione di personale temporaneamente

assente (es. malattia o maternità); il posto, infatti, deve risultare libero almeno fino al 30/6.

Più di recente, il Ministero delle Finanze, in risposta a un preciso quesito del MIUR, con nota del 13.11.2017 n. 202898 ha concluso ritenendo di non condividere *"l'orientamento secondo il quale, per la stipula dei contratti a tempo determinato fino all'avente titolo, possa individuarsi anche il personale scolastico di ruolo"* escludendo in tali casi il ricorso all'art. 59 CCNL. E ha precisato, tra l'altro, che *"(...) Avendo, peraltro, codesto Ministero dell'Istruzione non del tutto escluso che le ricostituite graduatorie entrino in vigore prima del 30 giugno, occorrerebbe considerare che il rapporto lavorativo costituito con il supplente provvisorio potrebbe esaurirsi quanto prima; in tal caso il personale beneficiario dell'art. 59 rientrerebbe sui posti di titolarità, dai quali andrebbero a cascata allontanati i supplenti temporanei al loro posto nominati"*.

5. Nel caso di specie l'Istituto Statale Fossombroni convenuto definisce a più riprese quello stipulato in data 11.10.2017 con la ~~XXXXXX~~ come un contratto per supplenza breve (cfr. ad es. pag. 5 della memoria del 22.3.2018). Per contro deve rilevarsi come lo stesso fosse stato invece stipulato fino alla nomina dell'avente diritto per sua espressa previsione (cfr. all. 4 di parte ricorrente).

Il contratto con la ~~XXXXXX~~ è stato stipulato sotto la vigenza del DM 30 agosto 2017 n. 640 che prevedeva quale termine di presentazione delle domande per la formazione delle graduatorie d'istituto di terza fascia del personale ATA la data del 30 ottobre 2017 stabilendo che tali nuove graduatorie avessero validità sin dall'a.s. 2017/2018.

Il DM 1 dicembre 2017 n. 947, con un unico articolo, ha modificato invece l'art. 1 co. 2 del citato decreto 640/17 stabilendo che le graduatorie precedenti fossero prorogate all'anno scolastico 2017/2018 e che dunque quelle formate ai sensi del precedente decreto avessero validità triennale, ma a partire dall'a.s. 2018/2019 e fino all'a.s. 2020/2021 ciò in ragione - espressamente - dell'elevato numero di domande pervenute e valutati, da un lato, l'interesse generale alla continuità di tutti i servizi delle istituzioni scolastiche e, dall'altro, la sussistenza di un interesse soggettivo in

capo al personale ATA attualmente in servizio presso le istituzioni scolastiche con contratti di lavoro stipulati "fino alla nomina dell'avente diritto" a vedere ragionevolmente definita la durata del rapporto di lavoro posto in essere.

E' evidente che ciò legittimava l'aspettativa del personale firmatario del contratto a tempo determinato stipulato fino alla nomina dell'avente diritto a vedersi confermato il posto appunto fino alla conclusione dell'anno scolastico in corso.

Peraltro se fosse condivisibile la tesi secondo cui si trattava di una supplenza breve e che il termine fino alla nomina dell'avente diritto non era da intendersi fino al 30.6.2018, allora è evidente che la dirigente scolastica dell'istituto comprensivo 6 di Grosseto non avrebbe dovuto concedere l'aspettativa ex art. 59 CCNL perché quello cui aspirava la [REDACTED] non era un contratto a tempo determinato di durata non inferiore a un anno (sebbene, si ripete, non sia prevista né dall'art. 36 per i docenti né dall'art. 59 per il personale ATA alcuna erogazione di aspettativa su domanda dell'interessato, come invece previsto in tema di aspettativa ex art. 18 CCNL e sebbene sia noto, per converso, come la prassi veda l'inoltro di istanze di aspettativa e i relativi provvedimenti di accettazione o diniego di dirigenti ex art. 59 CCNL).

Ma è del pari vero che la stessa dirigente dell'istituto Fossombroni, tanto più che qualifica quella stipulata con la [REDACTED] come supplenza breve, non avrebbe potuto sottoscrivere tale contratto proprio in carenza del presupposto temporale di cui all'art. 59 cit..

In altre parole, parte datoriale è responsabile della confusione ingenerata nel caso di specie nei rapporti con la [REDACTED] la quale dopo solo due mesi dalla stipula si vedeva "revocare" il detto contratto; a ben poco vale - in questa sede - che l'Istituto convenuto abbia tentato di "scaricare" tale responsabilità sul via libera concesso dalla dirigente dell'istituto di Grosseto perché ha accolto la domanda di aspettativa della [REDACTED].

Irrilevante rispetto al diritto della lavoratrice è dunque l'avvenuta "revoca", impropriamente adottata, atteso che - a tacer d'altro - la nomina dell'avente diritto avrebbe operato, semmai, al pari di un termine finale del contratto, che si sarebbe risolto automaticamente



una volta avveratosi il detto evento.

Ne consegue che ricorre, in sede di valutazione cautelare, il requisito del *fumus boni iuris* in ordine al diritto della ricorrente di vedersi riconoscere, quantomeno, gli effetti economici e di carriera derivanti dall'aver prestato attività lavorativa per circa due mesi presso l'Istituto Scolastico di Istruzione Superiore "Vittorio Fossombroni".

6. Difetta tuttavia palesemente il requisito del *periculum in mora*. Parte ricorrente sottace infatti che sin dal 20.12.2017 ha ripreso la propria attività presso l'Istituto Grosseto 6 (vd doc. 5 di parte convenuta), ove è stata riassorbita, come confermato all'odierna udienza (né d'altronde poteva immaginarsi esito differente, contrariamente a quanto lamenta parte ricorrente adombrando addirittura connessi effetti negativi sulla propria salute psicofisica).

Inoltre nessun immediato pregiudizio è configurabile neppure rispetto al punteggio che ella potrà eventualmente vantare atteso che il prossimo aggiornamento non può essere effettuato prima della scadenza del triennio di validità delle attuali graduatorie in quanto gli elenchi sono stati aggiornati con DM 30 agosto 2017, i cui termini sono scaduti a ottobre 2017, e tali graduatorie hanno validità fino all'a.s. 2020/2021, quindi non possono essere aggiornate che per gli a.s. successivi.

Alla luce di tutte le superiori argomentazioni, il ricorso deve essere rigettato.

7. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo in base ai parametri per i compensi per l'attività forense di cui al D.M. 10.3.2014 n.55, pubbl. in GU n. 77 del 2.4.2014 (applicabile *ratione temporis* alla presente liquidazione giusta quanto previsto all'art. 28 del citato D.M.), e tenuto conto del disposto di cui all'art. 152-bis. delle disposizioni attuative del c.p.c. ai sensi del quale nelle liquidazioni a favore delle p.a. assistite da propri dipendenti ai sensi dell'articolo 417-bis c.p.c., si applica il decreto per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto.

P . Q . M .

- rigetta la domanda proposta;

- condanna ~~PIRELLA GÖTTSCHE LOWE~~ alla rifusione, in favore del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, delle spese di lite che liquida in complessivi Euro 640, nonché alla rifusione in favore della convenuta ~~PIRELLA GÖTTSCHE LOWE~~ delle spese di lite che liquida in complessivi Euro 800 oltre accessori ove dovuti.

Manda alla Cancelleria di dare comunicazione alle parti.

Grosseto, 27 marzo 2018

Il Giudice

