



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI LATINA**  
**SEZIONE LAVORO**

in persona del Giudice del Lavoro, dott.ssa Sara Foderaro,  
ha pronunciato, mediante lettura in aula ai sensi dell'art. 429 c.p.c., la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 6232 Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2011

**TRA**

, rappresentata e difesa dall'Avv. GOLINI DANIELE, ed  
elettivamente domiciliata presso il suo studio in PIAZZA ROMA 81014 CAPRIATI A  
VOLTURNO,

**RICORRENTE**

**E**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA – UFFICIO  
SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO – AMBITO TERRITORIALE DI LATINA**, in  
persona del legale rapp.te p.t., rappresentato e difeso *ex art. 417-bis* c.p.c. dalla dott.ssa Vincenza  
Sciortino,

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** conversione contratto di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato e  
risarcimento

**CONCLUSIONI:** come da verbale d'udienza del 30/06/2015.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Si omette lo svolgimento del processo ai sensi dell'art. 132, co. 2 n. 4 c.p.c., come  
modificato dall'art. 45, co. 17 legge n. 69/2009.

**MOTIVI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE**



1. Parte ricorrente, docente abilitata all'insegnamento di diverse discipline ed inserita nelle GAE della Provincia di Latina per le corrispondenti classi di concorso, chiede accertarsi la propria qualità di dipendente a tempo indeterminato dell'amministrazione resistente in virtù della dedotta illegittima apposizione del termine ai contratti di lavoro intervenuti tra le parti e della illegittima reiterazione dei medesimi, con condanna dell'amministrazione al pagamento delle differenze retributive maturate, ovvero in subordine, in ipotesi di rigetto della domanda principale, condannare l'amministrazione medesima al risarcimento dei danni; in ogni caso, accertarsi il proprio diritto agli scatti stipendiali, con condanna della controparte al pagamento delle relative differenze retributive.

L'amministrazione resistente chiede il rigetto del ricorso, rilevando la correttezza del proprio operato alla stregua della normativa vigente.

2. Ebbene, al fine di dirimere la presente controversia, pare anzitutto opportuno richiamare in questa sede la normativa – nazionale e comunitaria – di riferimento.

Più in particolare, sotto il profilo della normativa comunitaria, va rammentato che la Direttiva CE n. 1999/70 (in materia di lavoro a tempo determinato), dopo la premessa che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune del rapporto di lavoro subordinato, poiché contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori e al miglioramento del loro rendimento, ha affermato che l'utilizzazione di contratti a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi; ha però demandato agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in essa contenute, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato e delle specifiche esigenze di settori particolari. Essa ha pertanto attribuito a ciascun ordinamento interno la facoltà di scegliere la forma ed i mezzi più opportuni ed adeguati all'attuazione della disciplina comunitaria, a condizione che fossero realizzate le finalità indicate di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, da un lato, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, prevenendo gli abusi derivanti dall'utilizzazione di una successione di contratti a termine.

In ordine agli abusi, in particolare, la clausola n. 5 (rubricata "Misure di prevenzione degli abusi") dell'accordo quadro in materia di lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva CE n. 1999/70, ha stabilito che "1. 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. 2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato: a) devono essere considerati "successivi"; b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato".

Quanto alla normativa interna, va anzitutto richiamato il principio cardine dettato dall'art. 97, co. 3 Cost., a mente del quale "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge".

In ordine poi alla specifica materia dei contratti a tempo determinato, va rimarcato che, a fronte della disciplina generale dettata dal d. lgs. n. 368/2001 (recante "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"), in materia di pubblico impiego vige la disciplina speciale dettata dall'art. 36 d. lgs. n. 165/2001, a mente del quale "per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti" (comma 2), pur restando esclusa in ogni caso la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le pubbliche amministrazioni persino in ipotesi di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, salvo il risarcimento del danno in favore del lavoratore che abbia eseguito la prestazione lavorativa in violazione di tali disposizioni imperative (comma 5).

Infine, la materia dei contratti a tempo determinato nella pubblica istruzione trova attuale disciplina nell'art. 4 l. n. 124/1999 (che ha modificato la l. n. 297/1994 e che è stato fatto espressamente salvo dall'art. 70, co. 8 d. lgs. n. 165/2001), il quale contempla tre ipotesi diverse di "supplenze" (al comma 1, annuali sino al 31 agosto; al comma 2, temporanee sino al 30 giugno; al comma 3, temporanee); nonché nell'art. 10, co. 4-bis d. lgs. n. 368/2001, che esclude l'applicabilità al comparto scuola dell'art. 5, co. 4-bis del decreto medesimo, il quale prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi siano trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

3. Ebbene, premesso sinteticamente tale quadro normativo, ritiene l'odierno Giudicante di non poter accogliere la domanda di accertamento della nullità del termine apposto ai diversi contratti di lavoro intercorsi tra le odierne parti in causa, né le domande consequenziali spiegate, ad eccezione della domanda di risarcimento danni.

Ed invero, deve rammentarsi anzitutto che la Corte Costituzionale con sent. n. 89/2003 ha negato l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 d. lgs. n. 165/2001 in riferimento agli art. 3 e 97 Cost., nella parte in cui esclude che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione



4. Cionondimeno, alla luce della normativa europea *supra* menzionata, va verificato se la reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato – nel nostro ordinamento consentita senza limiti nel comparto scuola dall'art. 10, co. 4-*bis* d. lgs. n. 368/2001 – costituisca o meno un abuso, risultando o meno giustificata dalla ricorrenza in concreto delle ragioni obiettive di cui alla clausola 5, punto 1, lett. a) dell'accordo quadro allegato alla Direttiva CE n. 1999/70.

In proposito, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha precisato che “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. ... 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” (sent. n. 22/2014).

Al contrario, è noto che la normativa italiana 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. Peraltro, è noto altresì 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 da circostanze aleatorie e imprevedibili.

Tanto rilevato, ha ritenuto la Corte che la normativa italiana, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili 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. “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" (sent. n. 22/2014).

Deve in conclusione riconoscersi che la reiterazione illimitata di contratti a tempo determinato per soddisfare esigenze permanenti dell'amministrazione scolastica, sia abusiva, e sia al contrario conforme alla normativa comunitaria il conferimento delle supplenze temporanee di cui all'art. 4, co. 2 e 3 l. n. 124/99 per la copertura di posti non vacanti ma disponibili e la sostituzione temporanea di lavoratori assenti per cause contingenti (quali malattia, maternità, ecc.).

5. In ordine alle conseguenze di tale abuso, si rammenta poi che la Corte di Giustizia ha chiarito come sia in contrasto con la clausola 5 dell'accordo quadro una legislazione nazionale che, come quella italiana, non preveda alcuna valida ed efficace misura di contrasto al predetto abuso, non contemplando né la conversione dei contratti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato, né alcun diritto del lavoratore al risarcimento del danno cagionatogli dalla abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato.

Di conseguenza, essendo stato già *supra* chiarito come, alla stregua della normativa nazionale e comunitaria, debba escludersi la conversione dei contratti di lavoro per cui è causa in contratti a tempo indeterminato, appare evidente che l'unica via percorribile al fine di ristorare il ricorrente dall'abuso subito, sia quella risarcitoria, laddove il risarcimento assume in questa ottica non solo valenza ripristinatoria del pregiudizio subito dal lavoratore ma altresì sanzionatoria dell'abuso perpetrato dall'amministrazione statale.

Ne consegue ulteriormente che, a prescindere da una rigorosa prova specifica in punto di danno (Corte di Giustizia UE ord. 12.12.2013 n. 50), va comunque riconosciuto all'odierna ricorrente un risarcimento idoneo a riparare il pregiudizio subito ed al contempo a scongiurare ulteriori abusi, risarcimento che, in via equitativa, può fissarsi in numero di due mensilità di retribuzione, per ogni supplenza annuale (art. 4, co. 1 l. n. 124/99).

6. Da ultimo, considerato che parte ricorrente chiede in ogni caso l'accertamento del proprio diritto a vedersi riconosciuti gli incrementi retributivi derivanti dagli scatti di anzianità maturati in relazione alla durata del rapporto di lavoro precario, si rammenta l'orientamento espresso dalla Suprema Corte con sentenza n. 8060/2011, a mente del quale "in tema di reclutamento del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, l'art. 53 della legge n. 312 del 1980, nel riconoscere ai docenti non di ruolo l'aumento periodico biennale della retribuzione, ha espressamente escluso dai benefici la categoria del personale supplente, il cui rapporto di servizio



trova fondamento in incarichi attribuiti di volta in volta e si interrompe nell'intervallo tra un incarico e l'altro".

A tale orientamento si ritiene di aderire, con conseguente rigetto della domanda attorea sul punto.

7. Le spese di lite, stante l'accoglimento solo parziale della domanda, vanno compensate per la metà e, per il residuo, poste a carico della parte resistente, risultata soccombente, e liquidate ai sensi del d.m. n. 55/14 (immediatamente applicabile alle liquidazioni successive alla sua entrata in vigore), tenuto conto del valore indeterminato della causa, dell'assenza di attività istruttoria e della serialità della controversia.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Latina, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da \_\_\_\_\_ nei confronti di Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, in persona del Ministro p.t., ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

1. accoglie il ricorso nei limiti di cui in motivazione e, per l'effetto, condanna il MIUR al risarcimento del danno in favore di \_\_\_\_\_ in ragione di due mensilità di retribuzione, per ogni supplenza annuale;
2. respinge ogni ulteriore domanda;
3. compensa le spese di lite tra le parti in ragione della metà e, per il residuo, condanna il MIUR al pagamento in favore di \_\_\_\_\_ di € 1.500,00 per compensi, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Latina, li 30/06/2015

**IL GIUDICE**  
Dott.ssa Sara Foderaro

