



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI TERMINI IMERESE
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Giorgia Marcatajo, all'esito della trattazione scritta del procedimento ex art 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n° R.G.L., promossa

DA

, rappresentata e difesa dall'avv.to Paolo Messineo ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Termini Imerese in Via Vittorio Amedeo n. 72;

- ricorrente -

C O N T R O

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA in persona del Ministro pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Palermo presso i cui uffici siti in via V. Villareale n. 6 è domiciliata *ex lege*;

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE per la Sicilia, in persona del legale rappr.te pro-tempore;

- resistenti -

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 03.11.2020, la ricorrente in epigrafe, avendo premesso di avere lavorato in favore del MIUR, in forza di reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. co.co.co.), dal



01.01.2002 al 31.08.2018, lamentava la illegittimità dei suddetti contratti, deducendo di avere di fatto prestato lavoro di natura subordinata, quale assistente amministrativo, alle dipendenze del M.I.U.R.; deduceva inoltre di essere stata assunta a tempo indeterminato, con contratto part-time al 50%, a decorrere dal 1 settembre 2018, in forza di un concorso indetto secondo quanto stabilito dalla finanziaria del 2017.

Domandava quindi di *“ Accertare e dichiarare che tra la Sig.ra*

ed il MIUR si è costituito un rapporto di lavoro di natura subordinata con decorrenza dalla data di inizio della prestazione lavorativa o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia; Accertare e dichiarare l’illegittimità della condotta dell’Amministrazione resistente per avere reiteratamente prorogato il rapporto di lavoro a tempo determinato con la ricorrente, in violazione di norme di legge e contrattuali, come ampiamente evidenziato nel corpo del presente atto; Condannare il MIUR, con decorrenza dalla data di inizio della prestazione lavorativa o dalla diversa data che sarà ritenuta di giustizia, alla ricostruzione della posizione giuridica, assistenziale e previdenziale della ricorrente con la qualifica di Assistente Amministrativo ai sensi del CCNL Scuola e con il riconoscimento, sia ai fini giuridici che economici, dell’anzianità di servizio maturata per effetto dello svolgimento delle mansioni di Assistente Amministrativo; Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla percezione delle differenze retributive, oltre oneri previdenziali ed assistenziali, maturate dall’inizio del rapporto lavorativo (o dalla diversa data ritenuta di giustizia), ai sensi dell’art. 2126 c.c., da determinarsi secondo le differenze tra quanto percepito e quanto la ricorrente avrebbe dovuto percepire secondo il corretto inquadramento nei ruoli della scuola con la qualifica di Assistente Amministrativo (Profilo B/ 1) e, per l’effetto, condannare l’Amministrazione resistente, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a corrispondere in favore della Sig.ra tali importi, oltre rivalutazione monetaria ed interessi come per legge; Condannare il MIUR, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, ai sensi dell’art. 32, comma 5, della L. n. 183 del 2010, al risarcimento in favore della ricorrente del danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come “danno comunitario”, nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto; Adottare ogni provvedimento utile a tutelare la posizione giuridica ed economica della ricorrente”.



L'Amministrazione resistente si costituiva in giudizio eccependo, in via preliminare, la prescrizione del diritto fatto valere in giudizio e deducendo nel merito l'infondatezza della domanda.

Sebbene regolarmente citato non si costituiva L'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia, sicchè ne va dichiarata la contumacia.

La causa, a seguito dell'escussione dei testi, all'udienza del 27.09.2023, sostituita dal deposito di note scritte ex art. 127 ter c.p.c. è stata posta in decisione.

*** ** ***

Il ricorso va accolto, dovendosi condividere pienamente l'iter motivazionale seguito dal Tribunale di Palermo, nonché dalla locale Corte d'Appello nelle sentenze in atti, relativamente ad alcune fattispecie analoghe a quella oggetto di causa.

Va in primo luogo rilevato come gli obiettivi pubblicistici volti a favorire la fuoriuscita dal bacino dei disoccupati dei soggetti appartenenti alla platea degli LSU sono stati perseguiti nel tempo dal legislatore attraverso provvedimenti legislativi e regolamentari che hanno programmato l'affidamento a tali soggetti di incarichi a tempo di collaborazione coordinata e continuativa (D. lgs. n. 81/2000).

Con riferimento al settore scolastico, in particolare, l'art. 2 del D.M. n. 66 citato ha previsto che: *“Al fine di creare stabile occupazione a decorrere dal 1°luglio 2001, con il coordinamento dei competenti Uffici Scolastici Regionali, i Dirigenti delle istituzioni scolastiche che attualmente utilizzano i soggetti di cui all'art. 1, affideranno agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, nell'ambito delle funzioni di Assistente Amministrativo o Tecnico, secondo le modalità indicate dall'art.6, comma 2, del Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n.81 e compatibilmente con le risorse di cui al successivo art. 3 del presente decreto”*.

La ricorrente ha dedotto che tali rapporti nelle loro concrete modalità di attuazione abbiano subito una sensibile alterazione in direzione di un assetto equiparabile in tutto e per tutto ad un vero e proprio rapporto di pubblico impiego corrispondente alla figura di ruolo dell'assistente amministrativo profilo B/1. Per via dell'assoggettamento gerarchico e funzionale che ne è conseguito la lavoratrice ha pertanto invocato, da un lato, un effetto di trasformazione/stabilizzazione verso il modello del lavoro subordinato e, per ulteriore corollario, il diritto, alle differenze retributive ricollegate alla minore remunerazione percepita quale co.co.co. ed al mancato riconoscimento dell'anzianità di carriera sul piano giuridico, economico e previdenziale.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 08/11/2023

Ebbene, sebbene sia vero che *“i lavori socialmente utili per come disciplinati dalla legge (art. 8 comma 1° D. Lgs. n. 568/97 e art. 4 comma 1° D. lgs. n. 81/2000) sono idealmente incompatibili con la costituzione di un rapporto di lavoro propriamente inteso (v. art. 4 comma 1° D. Lgs. n. 81/2000 il quale recita: 1. L'utilizzo nelle attività di cui all'art. 3 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro) in quanto traggono origine da motivi assistenziali, riguardano un impegno lavorativo certamente precario, non determinano la cancellazione dalle liste di collocamento, essi presentano caratteri del tutto peculiari quali l'occupazione per non più di ottanta ore mensili, il compenso orario uguale per tutti (sostitutivo della indennità di disoccupazione) versato dallo Stato e non dal datore di lavoro e la limitazione delle assicurazioni obbligatorie solo a quelle contro gli infortuni e le malattie professionali, con la conseguenza che il lavoratore socialmente utile, non essendo un dipendente, e non configurandosi alcun rapporto di lavoro subordinato, neppure può godere delle garanzie e delle tutele per tale condizione previste”* (Consiglio Stato, sez. VI, 27/06/2007, n. 3664; Cassazione civile, sez. un., 22/02/2005, n. 3508), non è meno vero che, una volta che tali rapporti di matrice assistenziale siano stati istituzionalizzati e canalizzati all'interno di un modello di natura privatistica a carattere autonomo (co.co.co.), essi debbano essere assoggettati alla disciplina che è loro propria, ivi inclusi i risvolti collegati alla degenerazione e/o distorsione degli stessi sul piano applicativo rispetto alla causa tipica enunciata.

Come affermato da ultimo dalla S.C., infatti, *“In tema di pubblico impiego privatizzato, qualora la P.A. faccia ricorso a successivi contratti formalmente qualificati di collaborazione coordinata e continuativa e il lavoratore ne allegghi l'illegittimità anche sotto il profilo del carattere abusivo della reiterazione del termine, il giudice è tenuto ad accertare se di fatto si sia instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e a riconoscere al lavoratore, in assenza dei presupposti richiesti dalla legge per la reiterazione, il risarcimento del danno, alle condizioni e nei limiti necessari a conformare l'ordinamento interno al diritto dell'Unione europea”* (Cass. n. 10951 del 8/5/2018). Ha soggiunto la Corte di Cassazione che *“anche la qualificazione normativa ha valore dirimente soltanto qualora le modalità di svolgimento non si siano in nessun modo discostate dalla previsione di legge, sicché la stessa non impedisce di dimostrare un rapporto di impiego di fatto instauratosi tra le parti, con conseguente applicabilità dell'art. 2126 c.c.”*.



Nel caso di specie, allora, è ben possibile che, a dispetto dell'interesse giuridico espresso nei contratti prodotti, il quale esclude la sussistenza di ogni vincolo di subordinazione, le modalità in concreto del rapporto abbiano assunto le forme tipiche della eterodirezione.

Conduce a tale affermazione sia un esame della documentazione prodotta, dalla quale risulta che la ricorrente, nel corso dei rapporti di collaborazione via via stipulati, svolse una prestazione definita di supporto al personale amministrativo, venendo sottoposta alle condizioni e prerogative tipiche del personale di ruolo con riferimento all'orario di servizio osservato e all'assoggettamento gerarchico e disciplinare, come dimostrano il controllo delle presenze (cfr. estratto timbratura badge e firme registri presenze, in atti) e le comunicazioni disposizioni di servizio e recupero ore servizio (cfr. all.6 e 7), sia in considerazione dell'istruzione svolta, laddove il teste escusso ha riferito pedissequamente della mancanza di autonomia della ricorrente sul luogo di lavoro *“attenendosi alle prescrizioni ed indicazioni del DSGA”*.

In particolare, il teste ha dichiarato che *“la ricorrente era munita di badge e prima della venuta in esistenza del badge firmavamo dei cartellini di entrata ed uscita”; non poteva usufruire di ferie se non dietro preventiva autorizzazione; “ in caso di malattia poteva assentarsi dietro presentazione del certificato medico” ed ancora “ che la ricorrente sottostava alle direttive del DSGA per quanto attenesse le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Trattasi a ben vedere di istituti incompatibili con lo *status* dichiarato di lavoratore autonomo, il che consente l'operazione di riqualificazione del vincolo lavorativo de quo sotto il regime di un vero e proprio rapporto di fatto di tipo impiegatizio.

Merita dunque accoglimento la domanda concernente il pagamento delle differenze retributive, quale diretta conseguenza dell'applicazione dell'art. 2126 c.c. a tenore del quale *“la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione”*.

Sorge, pertanto, la necessità di riconoscere alla lavoratrice le differenze retributive maturate tra quanto a lei corrisposto in ragione dei contratti impugnati e le remunerazioni cui avrebbe avuto diritto ove fosse stata inquadrata nel profilo di assistente amministrativo, oltre agli interessi



come per legge nonché alla regolarizzazione della propria posizione contributivo-previdenziale.

In ordine alla domanda concernente l'attribuzione degli incrementi retributivi correlati alla progressione stipendiale cui l'istante avrebbe avuto diritto ove inquadrata stabilmente come personale ATA, deve osservarsi quanto segue.

Sulla specifica questione in esame è intervenuta, da ultimo, la Corte di Cassazione (sent. n. 22558/16) che ha fissato il seguente principio: *“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 mancata attribuzione delle progressioni economiche configura pertanto pregiudizio immediato e diretto dell'illegittima applicazione dei contratti di co.co.co., ragion per cui le stesse devono riconoscersi alla ricorrente nella misura prevista dal C.C.N.L. del Comparto Scuola sul presupposto di rapporti continuativi di fatto succedutisi a partire dal 1/7/2001.

Né può essere in proposito accolta l'eccezione di prescrizione sollevata in memoria di parte resistente, atteso che il rapporto di lavoro in oggetto non era assistito dalla garanzia della stabilità (ovvero assoggettato alla disciplina prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori), di guisa che il termine prescrizione comincia a decorrere solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Quanto al profilo del danno risarcibile, occorre rilevare che nella sentenza n. 5072/2016 le Sezioni Unite della Cassazione hanno precisato che il “danno risarcibile” contemplato dall'art. 36 del D.lg.vo n. 165/2001 non è la mancata conversione del rapporto che è esclusa per legge ed è legittima *“in base ai parametri costituzionali ed europei”*. I Giudici di legittimità, infatti, hanno rilevato che *“non ci può essere risarcimento del danno per il fatto che la norma non preveda un effetto favorevole per il lavoratore a fronte di una violazione di norme imperative da parte delle pubbliche amministrazioni. Quindi il danno non è la perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato perché una tale*



prospettiva non c'è mai stata: in nessun caso il rapporto di lavoro a termine si potrebbe convertire in rapporto a tempo indeterminato perché l'accesso al pubblico impiego non può avvenire- invece che tramite di concorso pubblico- quale effetto, sia pur in chiave sanzionatoria, di una situazione di illegalità.”

Ad ogni evidenza, dunque, il danno risarcibile “è altro” ed è quello che va al di là della mera perdita di *chance* di una migliore occupazione che il lavoratore può sempre allegare e provare in base ai principi dell'inadempimento contrattuale e agli oneri processuali conseguenti. Invero, l'obiettivo della direttiva n.1999/70/CE è quello di prevenire l'abusivo ricorso al contratto a termine e, al riguardo, sono indicate (clausola 5) le misure idonee a prevenire tale abuso (“*la prescrizione di ragioni obiettive per il rinnovo; la durata massima dei contratti a termine; il numero massimo dei rinnovi.*”).

La direttiva suddetta, che non è auto applicativa, è stata attuata dal decreto legislativo n. 368/2001, che, agli art. 4 e 5, reca la disciplina della proroga e della successione dei contratti; tali disposizioni sono “*dirette per l'appunto a contrastare l'abusivo ricorso al contratto a termine come richiesto dalla clausola 5 dell'accordo*” (SS.UU. n. 5072/16). “*Da una parte l'art. 4 ...ha previsto che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni*” e, comunque, per una sola volta e a condizione che la proroga sia determinata da ragioni oggettive riferibili alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. “*Da ultimo è stata introdotta la durata complessiva del rapporto a termine che non potrà essere superiore ai tre anni e il cui superamento costituisce un chiaro indice della fattispecie dell'abuso...*”. L'art. 5, prosegue la Corte di Cassazione, “*ha posto una serie di limitazioni alla successione dei contratti a termine prevedendo la conversione del rapporto*” (prosecuzione del contratto oltre il ventesimo o il trentesimo giorno; riassunzione senza soluzione di continuità). “*La fattispecie dell'abuso (clausola 5 dell'accordo e art. 5 d.lvo n. 368/2001) - inteso come successione di contratti a termine in violazione dei limiti di legge, che è fattispecie aggravata rispetto alla mera illegittimità della clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro - viene precisata meglio con l'introduzione del comma 4 bis nell'art. 5 d.lvo n. 368/2001. Disposizione questa che tipizzando un'ipotesi di abuso del ricorso reiterato a contratti a termine ... ha previsto che, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto*



di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato." Conclude, quindi, la Corte di Cassazione: *"L'abusivo ricorso al contratto a termine... è fonte di danno risarcibile per il lavoratore che abbia reso la sua prestazione lavorativa in questa condizione di illegalità"*. La portata dissuasiva che il risarcimento deve conseguire in un'ottica di legittimità comunitaria e costituzionale (art. 117 Cost.) dell'art. 36 D.lg.vo n. 165/2001 richiede che il danno *"per l'abusiva reiterazione dei contratti"* sia presunto e determinato tra un minimo e un massimo secondo l'art.32, comma 5, della legge n. 182/2010.

Tali principi attraverso i quali si è sostanzialmente inteso cautelare il lavoratore pubblico che abbia subito la precarizzazione del rapporto sono stati ribaditi dalla giurisprudenza successiva (sentenze nn. 23691/2016; 8885/17; 8927/17) e costituiscono ormai orientamento consolidato.

Ora, nella specie, come è pacifico, i contratti a termine sottoscritti dalla ricorrente sono iniziati nel 2002 e sono stati via via reiterati per una durata complessiva di oltre trentasei mesi, talché si è incontrovertibilmente verificato *"l'abuso"* inteso quale fonte di danno presunto secondo i principi sopra delineati.

È pacifico anche che la ricorrente è stata immessa in ruolo ai sensi dell'art. 1 co. 619, L. 25/12/2017, n. 205 con decorrenza giuridica ed economica 01/09/2018.

Parte convenuta ha dedotto che detta immissione costituirebbe *"misura satisfattiva"* tale da escludere il diritto della ricorrente al risarcimento. Ebbene, deve osservarsi in merito che, come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità *"Nel settore scolastico, nelle ipotesi di reiterazione illegittima dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 11, della l. n. 124 del 1999, devono essere qualificate misure proporzionate, effettive, sufficientemente energiche ed idonee a sanzionare debitamente l'abuso ed a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'UE, la stabilizzazione prevista nella l. n. 107 del 2015 per il personale docente, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo l'art. 1, comma*



109, della l. n. 107 del 2015, nonché l'immissione in ruolo acquisita da docenti e personale ATA attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi concorsuali, che non preclude la domanda per il risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dalla stessa, con oneri di allegazione e prova a carico del lavoratore che, in tal caso, non beneficia di alcuna agevolazione probatoria da danno presunto (Cass. n. 22552/2016).

La Corte ha affermato che in tali casi ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico e ausiliario "che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione", va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.

Più di recente è stato chiarito (Cassazione civile sez. lav., 17 luglio 2020, n. 15353) che nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego privatizzato la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso ovvero attraverso "percorsi riservati" a detto personale. In particolare, la giurisprudenza di legittimità più recente ha precisato: "questa Corte ha già evidenziato che l'efficacia sanante della assunzione in ruolo presuppone una "stretta correlazione" fra abuso del contratto a termine e procedura di stabilizzazione (Cass. nn. rr. 6935, 7060, 7061, 29779/2018), sia sotto il profilo soggettivo -nel senso che entrambe devono provenire dal medesimo ente pubblico datore di lavoro (Cass. n. 7982/2018) - sia sotto il profilo oggettivo, nel senso della esistenza di un rapporto di "causa-effetto" tra abuso ed assunzione (Cass. n. 15353/2020). 31. Come già esposto nella citata pronuncia n. 15353/2020, affinché tale rapporto di derivazione causale sussista non è sufficiente che la assunzione in ruolo sia stata "agevolata" dalla successione dei contratti a termine ma occorre che essa sia stata "determinata" da quest'ultima. 32. In questa sede va ulteriormente precisato che la relazione causale tra abuso del contratto a termine e stabilizzazione per assumere valenza riparatoria deve essere "diretta ed immediata"; soltanto una relazione di questo tipo si pone sullo stesso piano del rapporto intercorrente, ex art. 1223 c.c., tra abuso e danno



risarcibile, intervenendo, con effetto opposto, a neutralizzare l'effetto pregiudizievole. 33. Detto rapporto diretto ed immediato sussiste nei casi di effettiva assunzione in ruolo: per effetto automatico della reiterazione dei contratti a termine - come accadeva nel settore scolastico in virtù dell'avanzamento nelle graduatorie ad esaurimento- o, comunque, all'esito di procedure riservate ai dipendenti reiteratamente assunti a termine e bandite allo specifico fine di superare il precariato, che offrano già ex ante una ragionevole certezza di stabilizzazione (anche se attraverso blande procedure selettive), come nelle ipotesi del piano straordinario di assunzioni del personale docente ex L. n. 107 del 2015 e delle procedure avviate ex L. n. 296 del 2006, art. 1, comma 519. 34. Tale interpretazione è conforme alla clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia; nella sentenza dell'8 maggio 2019, in causa C 494/17 - Rossato il giudice Europeo ha chiarito, infatti, che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale che esclude per i dipendenti pubblici (nella specie, i docenti della scuola) che hanno beneficiato della trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualsiasi diritto al risarcimento pecuniario in ragione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato allorché una siffatta trasformazione non è né incerta, né imprevedibile, né aleatoria. 35. Quando, invece, l'immissione in ruolo avviene all'esito di una procedura di tipo concorsuale, la assunzione non è in relazione immediata e diretta con l'abuso ma, piuttosto, è l'effetto diretto del superamento della selezione di merito, in ragione di capacità e professionalità proprie del dipendente. 36. Anche tale conclusione è conforme alla interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro enunciata dalla Corte di Giustizia. Nella sentenza del 19 marzo 2020, nelle cause riunite C-103/18 e C-429/18, Sanchez Ruiz e Fernandez Alvarez, si legge, ai punti 100 e 101: "100. Del resto, per quanto riguarda la circostanza che l'organizzazione di procedimenti di selezione fornisce ai lavoratori occupati in modo abusivo nell'ambito di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato l'occasione di tentare di accedere a un impiego stabile, potendo questi ultimi, in linea di principio, partecipare a tali procedimenti, tale circostanza non può dispensare gli Stati membri dal rispetto dell'obbligo di prevedere una misura adeguata per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato. Infatti, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 68 delle sue conclusioni,



a detti procedimenti, il cui esito è peraltro incerto, possono partecipare anche i candidati che non sono stati vittime di un tale abuso. 101. Pertanto l'organizzazione di dette procedure, essendo indipendente da qualsiasi considerazione relativa al carattere abusivo del ricorso a contratti a tempo determinato, non sembra idonea a sanzionare debitamente il ricorso abusivo a siffatti rapporti di lavoro e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Essa non sembra quindi consentire di raggiungere la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro". 37. Il principio della inidoneità di una procedura concorsuale per l'immissione in ruolo a sanzionare l'abuso del contratto a termine non è messo in discussione nelle ipotesi in cui l'amministrazione bandisca concorsi riservati, interamente o per una quota di assunzioni, ai dipendenti già impiegati con una successione di contratti a termine, procedure svincolate da qualsiasi finalità di riparazione dell'abusiva successione di detti contratti. 38. In caso di concorsi riservati la reiterazione del contratto a termine opera come mero antecedente (remoto) della assunzione ed offre al dipendente precario una semplice chance di assunzione, chance la cui valenza riparatoria è stata esclusa da questa Corte sin dalle sentenze del 18 ottobre 2016 sui precari della scuola".

Alla luce dei principi giurisprudenziali succitati e considerato che nella specie la immissione in ruolo della ricorrente è avvenuta in forza di una procedura concorsuale, che non si è posta tuttavia in relazione di causa effetto con l'abusiva reiterazione dei contratti a termine accertata (considerato che detta funzione riparatoria non può evincersi dalla lettera della legge- dove all'art.1, comma 619 della l. 205/2017 si afferma che la selezione è bandita "Al fine di assicurare la regolare prosecuzione del servizio scolastico..." e in favore di tutti i soggetti titolari "di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con le istituzioni scolastiche statali ai sensi dei decreti attuativi dell'articolo 8 della legge 3 maggio 1999, n. 124, per lo svolgimento di compiti e di funzioni assimilabili a quelli propri degli assistenti amministrativi e tecnici..."- né tantomeno è stata dimostrata in altro modo da parte convenuta), va riconosciuto il diritto della ricorrente al risarcimento del danno.

Escludendo quindi, come sancito dalla citata sentenza delle Sezioni Unite, che la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lg.vo. n. 165/2001 possa essere liquidata con criteri analoghi a quelli previsti per il licenziamento illegittimo e che debba, invece, farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della



l. n.183 de2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria, e precisato che qui non è stata fornita prova di maggior pregiudizio sofferto, deve reputarsi conforme a legge la determinazione del risarcimento che occupa in misura corrispondente a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che appare rispondente agli esiti pregiudizievoli della "precarizzazione" del rapporto oggetto di causa protrattosi per quasi 20 anni.

Va pertanto condannato il Ministero resistente al ristoro del danno liquidato nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi nella misura e con decorrenza di legge.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra istanza rigettata e disattesa, così decide:

- condanna il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente le differenze retributive tra il trattamento economico previsto per i lavoratori inquadrati nel profilo di assistente amministrativo B1 CCNL di comparto, con gli incrementi retributivi connessi all'anzianità di servizio maturata in relazione al CCNL tempo per tempo vigente e i compensi già percepiti in virtù dei contratti di collaborazione impugnati, oltre gli interessi legali dalle singole scadenze fino al pagamento nonché al versamento della contribuzione omessa;
- condanna il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro *pro tempore*, al risarcimento in favore della ricorrente del danno commisurato a n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali come per legge;
- condanna il Ministero resistente alla rifusione delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 3.500,00, oltre spese generali, IVA e CPA.

Così deciso in Termini Imerese, all'esito dell'udienza del 27.09.2023, sostituita dal deposito di note scritte ex art. 127 ter c.p.c.

IL GIUDICE DEL LAVORO

Giorgia Marcatajo

