



REPUBBLICA ITALIANA
In Nome del Popolo Italiano
IL TRIBUNALE DI POTENZA

*nella persona del dr. Leonardo Pucci in funzione di giudice del lavoro
ha pronunciato la seguente*

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 50/2011 decisa all'udienza del 6.3.2012

TRA

TIZIO

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
con l'Avvocatura Distrettuale dello Stato

avente ad oggetto: declaratoria illegittimità di apposizione del termine a contratto di lavoro

Il Giudice, visto l'articolo 429 C.p.c., respinta ogni altra domanda,

A) respinge il ricorso;

B) compensa integralmente le spese tra le parti.

Potenza, 6.3.2012

Il Giudice
dr. Leonardo Pucci

MOTIVAZIONE

Parte ricorrente assume di aver stipulato sette contratti a termine con il Ministero in qualità di docente supplente, presso

vari Istituti scolastici della Regione a partire dall'anno scolastico 2004/2005 fino a quello 2010/2011.

Sostiene che il termine apposto a tutti i contratti debba considerarsi illegittimo in quanto indice di un abuso dello strumento contrattuale previsto dalla disciplina di settore, in evidente contrasto con la normativa di cui al D.Lgs. 368/2001 e la produzione legislativa e giurisprudenziale comunitaria (di cui, peraltro, il Decreto legislativo citato è espressione).

In particolare, secondo la ricostruzione della ricorrente, la successione di contratti a termine da lei stipulati evidenzerebbe una carenza cronica in organico, cui l'Amministrazione Scolastica sopperisce attraverso strumenti diversi rispetto all'ordinario ricorso alle procedure dell'immissione a ruolo.

Inoltre, parte ricorrente lamenta che, così operando, il Ministero resistente non solo risparmierebbe la retribuzione per i mesi estivi (i contratti, infatti, sono stati tutte supplenze temporanee, fino al giugno di ogni anno scolastico), ma anche gli scatti di anzianità in conseguenza del prolungato servizio, che, solo in maniera fittizia, risulterebbe interrotto nei mesi di luglio ed agosto.

Alla luce di ciò, ha chiesto in via principale la conversione dei contratti a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato fin dal primo negozio, con tutte le conseguenze economiche e giuridiche; in via subordinata, previa declaratoria dell'illegittimità del termine e della reiterazione dei contratti, la condanna al risarcimento dei danni, ovvero la condanna al ripristino della retribuzione per effetto della professionalità lavorativa maturata; in estremo subordine la condanna al risarcimento dei danni nella misura massima indennitaria prevista dal collegato lavoro.

Costituendosi, parte resistente ha contestato le domande di controparte, evidenziando che manca la legittimazione passiva degli istituti scolastici evocati in giudizio, che il ricorso sarebbe nullo per indeterminatezza e, in ogni modo, che le richieste sarebbero prive di fondamento per le articolate motivazione esposte in comparsa.

Il ricorso non può essere accolto, sulla base delle seguenti osservazioni.

1) In via preliminare deve dichiararsi la giurisdizione del giudice ordinario sulla presente controversia, infatti, parte ricorrente agisce per l'accertamento dell'illegittimità del termine apposto ai contratti di lavoro sopra indicati e, di conseguenza, per l'accertamento della natura a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro già instaurato, alle dipendenze del convenuto Ministero, dal settembre 2004 e non per la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro.

Dunque non vale il richiamo all'art. 63, comma 4°, D.L. 165/2001, che devolve alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, quanto quello all'art. 63, comma 1°, D.L. 165/2001 e, quindi, la causa appartiene alla cognizione di questo tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Sempre in via preliminare, è corretta l'eccezione di difetto di legittimazione dei vari Istituti resistenti, anche se in concreto gli stessi si sono costituiti assieme al Ministero convenuto.

Deve, viceversa, essere respinta l'eccezione di nullità del ricorso, per essere lo stesso completo e chiaro nella individuazione del *petitum* e delle ragioni poste alla base della domanda, come peraltro dimostrato dalle puntuali difese del Ministero.

2) Nel merito parte ricorrente ha, come visto, impugnato i vari contratti stipulati con la PA, sul presupposto che i termini apposti agli stessi fossero illegittimi per contrarietà con il D.Lgs. 368/2001 e con la direttiva 1999/70/UE.

Sul punto è opportuno ripercorrere la disciplina di settore delle supplenze scolastiche, la quale si pone, evidentemente in senso specialistico rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 circa il contratto a termine nel pubblico impiego.

La legge n. 417/89 ha istituito l'accesso in ruolo del personale scolastico tramite il sistema del "doppio canale", con una possibilità di assunzione riservata a coloro che avessero maturato

un'esperienza predeterminata come supplenti, in alternativa al concorso aperto all'esterno per titoli ed esami.

Il D.Lgs n. 297/1994 (T.U. dell'istruzione) ha confermato, codificandolo, questo meccanismo, il quale, tuttavia, non ha condotto a risultati apprezzabili, in conseguenza della mancata indizione di concorsi ordinari, con conseguente patologico aumento progressivo dei supplenti nominati in assenza di abilitazione.

È intervenuta, allora, la legge 124/1999, con la quale sono state, essenzialmente, rese permanenti le graduatorie relative ai concorsi (interni) per soli titoli, stabilendo le regole specifiche per conseguire l'abilitazione ai fini dell'inserimento in tali graduatorie. Ha esteso, poi, le disposizioni in materia di supplenze anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (art. 4, comma 11).

Rilevante anche, per il caso in esame, la riforma attuata con le L. 169/2008 e 167/2009 (c.d. Riforma Gelmini).

Le supplenze sono, quindi, tuttora disciplinate da tale corpo normativo speciale e, in particolare, dall'art. 4 del D.Lgs. 124/1999 citato secondo cui: *«1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. 2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario. 3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee».*

Successivamente è stato emanato nell'anno 2000 col D.M. 201/2000, per il personale docente ed educativo, e 430/2000, per il personale ATA, il regolamento attuativo, nel quale sono precisati i termini di scadenza dei relativi contratti (rispettivamente all'art. 1, comma quinto e 1, comma sesto) nel 31 agosto per le supplenze annuali, di cui all'art. 4, primo comma, L. 124/1999; nel giorno annualmente indicato dal calendario scolastico come finale delle attività didattiche, per le supplenze *"temporanee fino al termine delle attività didattiche"*, di cui all'art. 4, secondo comma della medesima Legge; nell'ultimo giorno di effettiva permanenza delle esigenze di servizio per le supplenze temporanee determinate da casi diversi, ai sensi dell'art. 4, terzo comma.

Infine, L'art. 1 D.L. 134/2009, convertito nella citata L. 167/2009, ha aggiunto un comma 14-bis all'art. 4 L. 124/1999, statuendo che *«i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni»*.

3) Così individuata la disciplina di settore, occorre verificare la sua compatibilità con il D.Lgs. 368/2001, normativa sicuramente successiva tanto alle Leggi sul reclutamento del personale scolastico, quanto della generale disciplina di cui al D.Lgs. 165/2001 (il quale fa espressamente salve le norme sul reclutamento).

In ordine a tale aspetto, deve, innanzitutto, evidenziarsi come il D.Lgs. 368/2001, pur non avendo limiti di applicazione (potendosi, dunque, ritenersi applicabile anche alle ipotesi in cui la parte datoriale sia una pubblica amministrazione), ciò nondimeno non è possibile escludere che singole fattispecie possano essere esenti dalla sua applicazione, in forza di previsioni specifiche e dei principi che regolano le relazioni tra fonti aventi pari gerarchia.

Certamente risulta difficile intravedere una coerenza tra il meccanismo riconducibile al T.U. 297/1994 ed alla L. 124/1999 e le regole introdotte dal D.Lgs. 368/2001, ma pare altrettanto complicato asserire che un tale complesso di norme, così specifico e peculiare, possa ritenersi abrogato senza una disposizione esplicita in tal senso.

Militano in tal senso i numerosi interventi legislativi effettuati, tanto sulla L. 124/1999, che sul D.Lgs. 165/2001, fino a qualche anno fa.

È, dunque, ragionevole ritenere che il sistema di reclutamento del personale scolastico (improntato ad esigenze peculiari e contrapposte di salvaguardia della continuità del servizio, reperimento delle risorse e contenimento della spesa pubblica) sia soggetto alla disciplina di cui al T.U. del 1994 e successive modifiche, in forza della sua specialità rispetto alla normativa del D.Lgs. 368/2001, condividendo le argomentazioni della giurisprudenza di merito sul punto (cfr., ad esempio, Corte d'App. Perugia 23 febbraio 2011), con la conseguenza che quest'ultima norma può trovare applicazione nel settore pubblico (ed anche scolastico) limitatamente ai precetti non incompatibili con la legislazione speciale di comparto.

4) Parte ricorrente, peraltro, ha individuato anche profili di illegittimità nell'operato dell'Amministrazione Scolastica derivanti dal contrasto con la legislazione soprannazionale, in particolare con quella di matrice comunitaria.

Come segnalato ai punti precedenti, col D.Lgs. 368/2001, il legislatore italiano ha inteso trasporre la direttiva 1999/70/UE, la quale aveva a sua volta recepito l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999 il quale perseguiva gli obiettivi di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti a tempo determinato.

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione, la direttiva si applica indistintamente a tutti i contratti di lavoro, siano essi stipulati con datori di lavoro privati o pubblici.

Se così è, non v'è dubbio che la direttiva 1999/70/UE, in quanto recepita dal legislatore italiano, abbia effetti diretti anche sui rapporti di lavoro del personale scolastico alle dipendenze del Ministero convenuto, anche per il fatto che di tali rapporti ne è parte direttamente lo Stato (Corte giust. 26 febbraio 1986, c-152/84, *Marshall I*, p. 49, e 12 luglio 1990, c-188/89, *Foster*, p. 17). Ma l'efficacia orizzontale è in questo caso circoscritta alle disposizioni della direttiva che siano chiare, precise ed incondizionate.

Alla luce di ciò, deve essere compiuta una verifica di compatibilità tra le regole in materia di supplenze e la normativa comunitaria, adottando, «in caso di accertata antinomia, un'interpretazione delle norme interne di settore sul reclutamento in conformità al testo ed agli obiettivi della direttiva» (v. già Corte giust., 10 aprile 1984, causa c-14/83, *Van Colson e Kamann*; più recentemente, tra le altre, Corte giust., 13 novembre 1990, causa c-106/89, *Marleasing*, 15 maggio 2003, causa c-160/01, *Mau*, e 4 luglio 2006, causa c-212/04, *Adeneler*) e, laddove ciò non sia possibile la disposizione interna difforme non deve essere applicata «per dare integrale attuazione all'ordinamento europeo e proteggere i diritti che questo attribuisce ai singoli» (Corte giust., 2 maggio 2003, causa c-462/99, *Connect Austria Gesellschaft für Telekommunikation*).

Nel caso di specie, come visto ai punti precedenti, il fatto che la ricorrente abbia avuto reiterati contratti di lavoro a tempo determinato è una conseguenza diretta dell'applicazione della normativa del sistema di reclutamento illustrata sopra.

In altre parole, è la stessa normativa di settore a prevedere come fisiologico il ricorso ai contratti a termine per le supplenze, i quali, sempre alla luce della normativa richiamata precedentemente, possono essere conclusi per il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, ai sensi dell'art. 4, secondo comma, L. 124/1999 e dell'art. 1, comma quinto, lett. b) D.M. 201/2000 (poi art. 1, lett. b, DM 131/2007), o per altre ragioni, secondo l'art. 4, terzo comma, ovvero in ragione dell'effettiva vacanza del posto, ai sensi del primo comma dell'art. 4 L. 124/1999.

Attingendo dalle graduatorie di cui all'art. 1, comma 605, lett. c, L. 296/2006, questo meccanismo di reclutamento non prevede al proprio interno limiti di tempo o di numero alla successione di questi contratti, essendo, anzi, concepito proprio nel senso di favorirne la massima ripetizione, in quanto ogni periodo lavorato comporta l'aumento del punteggio per la graduatoria e, di conseguenza, la progressione nell'ordine di preferenza per successive assunzioni a termine.

Un tale sistema che favorisce l'adozione sistematica ed incondizionata di contratti a tempo determinato si pone dunque in conflitto con l'ordinamento europeo, che, viceversa, riconosce alla stabilità dell'impiego il carattere di valore in sé, come elemento portante della tutela dei lavoratori (Corte giust., 2 novembre 2005, causa c-144/04, *Mangold*; 4 luglio 2006, causa c-212-04, *Adeneler*; 15 aprile 2008, causa c-268/06, *Impact*; 23 aprile 2009, cause riunite c-378 e 380/07, *Angelidaki*).

Come contro altare, però, la Carta Costituzionale assegna alla selezione del personale pubblico mediante concorso la funzione di garantire le esigenze di cui all'art. 97, primo comma, Cost., con la conseguenza che le eventuali eccezioni devono essere delimitate «*in modo rigoroso*» (così, Corte Cost. n. 363/2006), senza che sia sufficiente «*la semplice circostanza che determinate categorie di dipendenti abbiano prestato attività a tempo determinato presso l'amministrazione (sentenza n. 205 del 2006), né basta la personale aspettativa degli aspiranti ad una misura di stabilizzazione (sentenza n. 81 del 2006). Occorrono invece particolari ragioni giustificatrici, ricollegabili alla peculiarità delle funzioni che il personale da reclutare è chiamato a svolgere, in particolare relativamente all'esigenza di consolidare specifiche esperienze professionali maturate all'interno dell'amministrazione e non acquisibili all'esterno, le quali facciano ritenere che la deroga al principio del concorso pubblico sia essa stessa funzionale alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione. La natura comparativa e aperta della procedura è, pertanto, elemento essenziale del concorso pubblico*» (cfr., Corte Cost. n. 42/2011).

Occorre, quindi, appurare se il sistema di reclutamento del personale scolastico sia dotato di mezzi per delimitarne il ripetuto ricorso, onde «*evitare la precarizzazione della situazione dei*

lavoratori dipendenti» (Corte giust. Adeneler, cit.). Come qualsiasi datore di lavoro, lo Stato che agisca in questa veste non è autorizzato ad impiegare strumenti contrari a questo obiettivo della direttiva (Corte giust., *Impact*, cit.).

5) Nell'accordo recepito dalla direttiva 1999/70/UE, la clausola 5.1 indica le misure ritenute necessarie per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo d'una successione di contratti di lavoro a termine, nel senso che gli Stati membri *«dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze dei 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»*.

Se questi sono i principi fondanti dell'ordinamento comunitario, idonei ad impedire pregiudizi per i lavoratori, deve rilevarsi come la disciplina delle supplenze nel comparto scolastico non stabilisca né limiti temporali (con ciò contrastando il suindicato precetto di all'art. 5.1, lett. b), né numerici (lett. c della medesima norma) alla stipulazione dei contratti a termine. Per quanto concerne, invece, le ragioni obiettive per la giustificazione dei contratti, alcuni di essi hanno per presupposto esigenze di carattere temporaneo, che rendano concretamente disponibili posti inizialmente non vacanti o fino alla conclusione dell'attività didattica (art. 4, secondo comma, L. 124/1999) o per un periodo di durata inferiore (art. 4, terzo comma).

Sul punto, la Corte di giustizia ha ritenuto che un simile assetto sia idoneo ad integrare le ragioni obiettive di cui all'art. 5.1, lett. a), a condizione che si dimostrasse effettivamente temporaneo (cfr., sent. *Angelidaki*, cit. , secondo cui se il motivo si rivelasse *«non già provvisorio, ma, al contrario, «permanente e durevole»*, si porrebbe in contrasto con l'obiettivo perseguito dalla clausola in questione, la quale mira a prevenire in modo effettivo l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti lavoro a tempo determinato successivi (v., per analogia, sentenza *Adeneler e a.*,

cit., punto 88, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 110)»).

Nel caso oggetto di giudizio, tutti i contratti stipulati dalla ricorrente rientrano nell'ambito delle supplenze temporanee, previste dall'art. 4, comma secondo della L. 124/1999 ed il ricorso non fornisce elementi per contestare l'effettività delle ragioni adottate a fondamento dei diversi contratti, limitandosi, al contrario, ad evidenziare il fatto che il rinnovo delle assunzioni è associato ad intermezzi corrispondenti al periodo delle vacanze estive. Questa constatazione fornirebbe a suo dire eloquente dimostrazione del carattere tutt'altro che temporaneo delle ragioni giustificatrici del termine.

Ma tale argomento non può essere condiviso.

Infatti, non si tiene conto della complessità dell'organizzazione scolastica, nella quale è perlomeno verosimile che, all'inizio e durante ogni anno scolastico, si possano verificare scoperture nell'organico, non fosse altro che per far fronte alle note variazioni che conducono a prevedere un organico di diritto ed uno di fatto, in dipendenza delle iscrizioni nelle varie classi scolastiche.

Peraltro, nemmeno la reiterazione dei rinnovi può essere indice univoco di una permanenza del vuoto in organico, in quanto si potrebbe giustificare proprio con il fatto che il docente già destinatario di assunzioni vede aumentare il suo punteggio, così come le chance per una nuova assunzione a termine.

Come detto, il ricorso non fornisce elemento alcuno per verifica, nel caso concreto, se sussistano (e sussistessero) situazioni patologiche nell'organico dei vari Istituti presso cui la ricorrente ha prestato le supplenze e, dunque, la decisione non può che fondarsi sul solo fatto che tutti i contratti in contestazione siano stati stipulati per supplenze pacificamente temporanee.

Ne consegue che le domande inerenti l'illegittimità del termine apposto ai contratti stipulati dalla ricorrente vanno pertanto disattese.

6) Il rigetto di tale domanda renderebbe superfluo argomentare circa le conseguenze dell'eventuale declaratoria di illegittimità dei termini contrattuali, ma, per completezza, e per la rilevanza

della materia, è opportuno anche precisare che se, al contrario, vi fosse stata la dimostrazione di un abuso nella stipula delle supplenze temporanee, o se la ricorrente fosse stata titolare di supplenze c.d. annuali (per le quali è la stessa legge a parlare di prevedibilità, con ciò rendendo non conforme tale previsione alle specifiche ragioni di cui all'art. 5.1, lett. a) dell'accordo recepito dalla direttiva 1999/70/UE), la dipendente non avrebbe potuto ottenere la conversione dei contratti, ostando a ciò la disciplina di cui all'art. 36 D.Lgs. 165/2001, la specificazione della riforma Gelmini ed il precetto Costituzionale sul concorso pubblico quale procedura per le assunzioni del personale dipendente della PA (cfr., sul punto, Corte cost. 27 marzo 2003, n. 89; ma anche la recentissima Cass. Sez. Lav. n. 392/2012; nonché, per il merito, ad esempio Tribunale Larino, 20.7.2011).

Ma anche per l'Ordinamento Comunitario la non convertibilità di contratti a termini illegittimi per il settore del pubblico impiego non rappresenta una violazione dei principi emanati nella materia, laddove l'ordinamento nazionale (anche in via di interpretazione giurisprudenziale) preveda rimedi, in ogni modo, soddisfattivi per gli interessi del lavoratore.

Per il caso dell'Italia, è stato più volte ritenuto congruo un risarcimento del danno che tenga conto dei parametri previsti ad esempio nello Statuto dei Lavoratori all'art. 18 (cfr., ad esempio, Corte d'App. Genova, 19 novembre 2008).

7) Peraltro, parte ricorrente ha anche chiesto il riconoscimento dell'anzianità di servizio, lamentando la discrasia rispetto ai dipendenti in ruolo, i quali, lavorando come lei (considerando che nel periodo estivo sono sospese le attività didattiche), non subendo interruzioni nel rapporto, possono godere degli scatti di anzianità.

Tale domanda, però, nella prospettazione della ricorrente, deve considerarsi vincolata dalla declaratoria di illegittimità del termine finale ai contratti di lavoro e non è stata proposta anche in via autonoma, ma solo quale misura di parte del risarcimento.

Anche in questo caso, per completezza deve riferirsi che, se la domanda fosse stata proposta in via autonoma, ai sensi dell'art. 79 CCNL di comparto, la progressione economica compete al personale

scolastico con la maturazione dell'anzianità di servizio prestato. Ai dipendenti a tempo determinato è invece applicato con ogni contratto ancora il trattamento iniziale, valorizzandosi il fatto che essi non rientrano tra il personale di ruolo.

Si sarebbe trattato di valutare, allora, se ed entro quali limiti questo sistema interno delle fonti potesse legittimamente disciplinare diversamente il regime economico dei dipendenti pubblici a termine da quello degli assunti a tempo indeterminato.

Può farsi riferimento ad uno specifico precedente della Corte di Giustizia dell'Unione europea (Corte giust. 13 settembre 2007, causa c-307/05, *Del Cerro Alonso vs Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*).

Essa si è espressa nella circostanza sulla compatibilità con la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro europeo allegato alla direttiva 99/70, di una norma interna che escludeva il personale sanitario a tempo determinato dagli scatti retributivi triennali riconosciuti invece ai dipendenti di ruolo a tempo indeterminato.

La clausola citata vieta l'applicazione di trattamenti deteriori per i lavoratori a termine, determinati dal «*solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive*».

Peraltro, la Corte europea si è più volte pronunciata nel senso dell'applicabilità delle prescrizioni della direttiva 99/70 e dell'accordo quadro ai rapporti di lavoro con amministrazioni pubbliche. Il divieto contenuto nella clausola 4.1 è stato ritenuto incondizionato e sufficientemente preciso da non richiedere atti di trasposizione interna della direttiva, con la sola riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive, le quali, tuttavia, sono soggette al sindacato giurisdizionale (cfr., Corte giust. *Impact*, cit.).

Nella decisione del 13.9.2007, premesso che la direttiva 1999/70 trova applicazione verso tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite in un rapporto d'impiego a tempo determinato vincolante nei confronti del datore di lavoro, la Corte dell'Unione ha escluso che, per la sua finalità protettiva, il principio di non discriminazione contenuto nell'accordo quadro - principio di diritto sociale comunitario - possa essere interpretato restrittivamente.

Tale lettura sarebbe, invece, dovuta per le materie che l'art. 137, n. 5, Trattato CE, riserva alla disciplina delle parti sociali dei singoli Stati membri e tra le quali è compresa la retribuzione, e, quindi, questa norma *«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»*.

Secondo la Corte dell'Unione la clausola 4.1 osta all'introduzione d'una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e del datore di lavoro interessato.

Ma se, nel caso di specie, la *ratio* del diverso trattamento economico del lavoratore a termine sia da ravvisarsi nella sua appartenenza al personale non di ruolo, la specificità del sistema di reclutamento e di assegnazione delle supplenze per questa categoria di lavoratori non ha una correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di fatto maturata (cfr. gli art. 399 s. T.U., come modificato ex L. 124/99, e 4 della stessa L. 124/99).

Non vi sarebbero potuti essere, allora, ostacoli ragionevoli alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti pregressi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo indeterminato, proprio per fornire una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di giustizia.

Di conseguenza la disciplina interna e, in particolare, la clausola dell'art. 79 CCNL di comparto dovrebbero essere interpretate nel senso di includere nella progressione professionale, già prevista per il personale scolastico di ruolo, anche i lavoratori del settore che abbiano lavorato per l'Amministrazione con più contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione.

8) Le spese di lite possono essere interamente compensate attesa la particolarità della vicenda e la presenza dei orientamenti diversificati tra i vari Tribunali.

Potenza, 6 marzo 2012

Il Giudice
dr. Leonardo Pucci