

CORTE D'APPELLO DI CATANZARO

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

SENT. N. [REDACTED]

R. G. [REDACTED]

CRON. [REDACTED]

La Corte d'Appello, riunita in camera di consiglio in persona dei seguenti magistrati:

Dr. Emilio Sirianni	Presidente
Dr. Mario Santoemma	Consigliere Rel.
Dr.ssa Barbara Fatale	Consigliere

ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa n° [REDACTED] R.G. sez. Lavoro, avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di [REDACTED] in funzione di Giudice del Lavoro in data [REDACTED]

tra

Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro legale rappresentante pro-tempore, ex lege rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Catanzaro ivi domiciliato alla via G. da Fiore;

- parte appellante -

e

[REDACTED], rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED] ed elettivamente domiciliata in [REDACTED] presso lo studio dell' [REDACTED] giusta procura in calce al ricorso in appello;

- parte appellata – appellante in via incidentale -

All'udienza del [REDACTED] la causa veniva posta in decisione sulle seguenti conclusioni delle parti:

Per la parte appellante: *"...annullare e/o riformare l'impugnata sentenza nella parte in cui il Giudice di Primo grado ha dichiarato la illegittimità del termine apposto ai contratti stipulati dal ricorrente ed ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno ed al riconoscimento dell'anzianità di servizio ed ai relativi diritti economici correlati (aumenti retributivi e c.d. scatti biennali) e per l'effetto, rigettare in toto il ricorso di primo grado.*

Con vittoria di spese, diritti ed onorari del doppio grado del giudizio".

Per la parte appellata, appellante in via incidentale: *"...il rigetto dell'appello proposto dal MIUR, perché infondato in fatto ed in diritto, per i motivi sopra esposti e*

contestualmente propone appello incidentale avverso la sentenza, perché venga riformata dalla Corte di Appello di Catanzaro, sezione lavoro, nei seguenti termini:

accertare e dichiarare la nullità del termine apposto al primo contratto stipulato dalla ricorrente e/o a quelli successivi e dichiarare che il primo contratto o quelli successivi si è convertito....in contratto a tempo indeterminato....per l'effetto condannare il MIUR e l'Ufficio Scolastico Regionale e reinserire la [REDACTED] nello stesso posto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni (personale ATA collaboratore scolastico) svolte durante la vigenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato impugnati;

in subordine, qualora non venga accolta la richiesta di conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, rideterminare l'ammontare del risarcimento del danno e condannare il MIUR al pagamento di 15 mensilità della retribuzione globale di fatto, o alla diversa misura ritenuta di giustizia, da determinarsi in via equitativa.

Condannare il MIUR al pagamento delle spese e dei compensi professionali di entrambi i gradi di giudizio, da distrarsi ex art. 93 c.p.c., in favore del procuratore costituito".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

L'odierna appellata, con ricorso depositato dinanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale di [REDACTED], conveniva l'amministrazione appellante, invocando il riconoscimento del diritto alla conversione dei rapporti di lavoro a termine stipulati, per le mansioni di collaboratore scolastico, negli anni di cui al ricorso ed il risarcimento dei danni per la illecita stipulazione dei predetti, oltre che la piena ricostruzione giuridica ed economica della carriera.

A sostegno deduceva che:

Aveva sottoscritto nel corso degli anni numerosi contratti di lavoro a tempo determinato con mansioni di collaboratore scolastico alle dipendenze dell'amministrazione convenuta.

Il termine apposto ai contratti era nullo per la violazione del d. lgs. n. 368/01, per cui il rapporto doveva considerarsi a tempo indeterminato sin dall'inizio o in subordine dai successivi, con le conseguenze di legge in punto di risarcimento e di ricostruzione giuridica ed economica della carriera.

Si costituiva l'amministrazione, che resisteva alla domanda chiedendone il rigetto.

Con la sentenza appellata, il Giudice adito accoglieva parzialmente la domanda, dichiarando la illegittimità dei contratti a termine per cui è causa e condannando l'amministrazione al risarcimento del danno nella misura di 5,5 mensilità della retribuzione mensile globale di fatto oltre che a riconoscere l'anzianità di servizio maturata in

corrispondenza dei contratti a termine a fini economici e giuridici ed allo adeguamento della retribuzione con arretrati ed interessi.

Con compensazione delle spese.

Avverso detta sentenza, proponeva appello principale il MIUR, rassegnando le riportate conclusioni e deducendo a sostegno la:

Violazione degli artt. 4 l. 124/99, 40 l. 449/1997, 70 d. lgs. n. 165/01 e 9 del d.l. n. 70/2011 conv. in l. 106/2011.

La piena compatibilità della normativa nazionale con quella comunitaria.

La violazione dell'art. 36 comma 5 del d. lgs. n. 165/01.

L'erroneo riconoscimento degli scatti stipendiali sia in rapporto alla normativa nazionale che a quella comunitaria.

Si costituiva l'appellata lavoratrice, ribadendo la legittimità della sentenza impugnata, nella parte cui aveva ritenuto applicabile il d. lgs. n. 368/01 al comparto scuola, in relazione alla quale eccepiva anche la mancanza di una espressa impugnazione.

Spiegava altresì appello incidentale, censurando la sentenza nella parte in cui non aveva disposto la conversione del rapporto e comunque non aveva commisurato in misura superiore l'ammontare del risarcimento, oltre che sul capo relativo alla compensazione delle spese.

All'udienza del [REDACTED] la causa, veniva trattenuta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente va dichiarata l'inammissibilità del ricorso in appello incidentale in quanto non è stata fornita la prova della sua notifica.

Nel merito, l'appello del Ministero è fondato e deve essere accolto.

Preliminarmente, occorre evidenziare che l'amministrazione appellante non ha prestato acquiescenza ai capi della sentenza che hanno ritenuto applicabile al comparto scuola le norme del d. lgs. n. 368/2001.

Che invece, il Miur, anche con riferimento ai recenti principi posti dalla Suprema Corte ha espressamente ribadito che il d. lgs. n. 297/1994, recante disciplina in materia di contratti a termine nel settore scolastico, non è stato abrogato, dal d. lgs. n. 368/01, in quanto disciplina speciale che continua ed essere in vigore, con ulteriore riferimento alla natura puramente interpretativa del d.l. n. 70/2011 conv. in l. n. 106/2011, che ha escluso l'applicabilità del d. lgs. n. 368/01 ai contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA.

Nel merito, poi, le censure del MIUR sono fondate.

La sentenza gravata, infatti, pone il suo assetto fondante sulla applicabilità alla fattispecie in questione, del d. lgs. n. 368/01, sulla disciplina del contratto a termine.

Orbene tale applicabilità va invece esclusa, per il permanere della vigenza per le supplenze ed i relativi contratti a termine in materia scolastica delle norme speciali di cui al l. n. 449/1997, n. 124/1999 e 6 d. lgs n. 165/01.

Trattasi di norme speciali, che oltre a disciplinare il regime dei contratti a termine nelle fattispecie in esame, delineano anche un particolare sistema di reclutamento del personale scolastico, la cui specialità deriva dalla necessità per l'amministrazione di adempiere ad un obbligo costituzionale di cui all'art. 34 della Costituzione, in relazione ai principi di cui all'art. 97 Cost., che impone alla P.A., di organizzare il servizio scolastico, con un equo contemperamento tra qualità del servizio e esigenza di contenimento della spesa.

Tale specialità deriva dalla estrema flessibilità numerica degli utenti e dalla variabilità della loro collocazione sul territorio nazionale, che comportano aggiustamenti annuali degli organici.

Ciò ha reso necessario, la predisposizione di norme dirette a delineare, per il personale scolastico, un organico in parte fisso in parte variabile in relazione alle concrete esigenze territoriali per ciascun anno scolastico.

La accennata prospettazione ha, trovato ampio e puntuale riscontro, nella sentenza della Suprema Corte n. 10127/2012 che ha affrontato tutte le tematiche sottese alla presente vicenda processuale ed a cui questa Corte, rinvia ritenendole pienamente condivisibili.

In particolare per quel che riguarda la specialità della citata normativa, la Cassazione rileva come il conferimento dell'incarico di supplenza sia *«il veicolo attraverso il quale l'incaricato si assicura l'assunzione a tempo indeterminato»* che realizza altresì un percorso formativo-selettivo mediante il quale il personale della Scuola viene immesso in ruolo in virtù di un sistema alternativo a quello del concorso e *«vale a connotare di una sua intrinseca specialità e completezza il corpus normativo relativo al reclutamento del personale scolastico»*.

Sul punto, la presenza di graduatorie ad esaurimento — nelle quali si accede attraverso una procedura selettiva e si avanza in base a rigidi criteri oggettivi (incarichi di supplenze o superamento di prove concorsuali) in assenza di forme di discrezionalità dell'amministrazione e la possibilità, per gli aspiranti, di aver diritto alla definitiva immissione in ruolo, costituiscono elementi che consentono al giudice di legittimità, da una parte, di affermare che la normativa in esame costituisce una delle legittime ipotesi di applicazione dell'art. 97 Cost. nella parte in cui consente alla legge ordinaria di derogare alla

regola del concorso pubblico, dall'altra, di evidenziare la atipicità del modello di flessibilità in entrata presente nel settore scolastico che, pur comportando una situazione di precarietà, è volta a realizzare « *la trasformazione in una attività lavorativa stabile* ».

Tanto trova conferma nell'art. 70, comma 8, d.lgs. n. 165/2001, che dopo aver ribadito il principio di carattere generale per il quale le disposizioni del decreto si applicano al personale della Scuola, specifica che la regola non vale per le procedure di reclutamento che restano assoggettate alla particolare disciplina fissata dal t.u. sulle disposizioni legislative in materia di istruzione (d.lgs. n. 297/1994).

La norma, quindi non solo esclude la materia del reclutamento scolastico dalle regole fissate, per l'intero settore pubblico contrattualizzato, dagli artt. 35 e 36 del d.lgs. n. 165/2001, ma, letta alla luce dell'art. 2, comma 2 dello stesso decreto legislativo, consente alla Corte di ritenere non applicabile la normativa dei contratti a termine prevista per il settore privato (e quindi il d.lgs. n. 368/2001).

La Cassazione spiega anche la ragione dell'intervento del legislatore con l'art. 9 del d.l. n. 70/2011 convertito in l. n. 106/2011 che ha escluso dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 368/2001 i contratti a termine stipulati nel settore scolastico, precisando che si tratta della esplicitazione di un principio già enucleabile dal precedente sistema che non ha comportato alcuna innovazione.

Evidenzia ancora la Corte che il ricorso al contratto a termine, sia per il personale docente che per quello tecnico e amministrativo, fonda la sua ragione organizzativa nell'esigenza di supplire ad una rilevante finalità pubblica, quale è quella di garantire il corretto funzionamento della struttura scolastica, ed è determinata, oltre che dalle fisiologiche esigenze costituite dalla necessità di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto, dalla discrasia che si crea, all'inizio di ogni anno scolastico, tra l'organico di fatto e quello di diritto, intendendo per il primo quello che si forma in base alla popolazione scolastica che risulta effettivamente iscritta nei singoli istituti e, per il secondo, quello teoricamente assegnato dal Ministero in base al numero di alunni che istituzionalmente dovrebbero essere iscritti in ogni istituto.

In relazione a tale argomento la Corte, sul presupposto che il giudice nazionale, nell'applicare il diritto interno, ha l'obbligo di interpretarlo alla luce del testo e dello scopo delle direttive comunitarie, si preoccupa comunque di verificare se la normativa contenuta nel t.u. della

Scuola in materia di incarichi di supplenze sia conforme alla dir. 1999/70/CE e all'allegato accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

L'attenzione è rivolta all'aspetto forse più delicato della disciplina in esame nella parte in cui consente di ricorrere ad una pluralità di incarichi di insegnamento temporanei con uno stesso docente.

Sotto questo profilo rileva quanto stabilito dalla clausola 5, punto 1, lett. a, per la quale, al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti, lo Stato membro, in mancanza di una normativa "equivalente" per la prevenzione degli abusi, deve prevedere ragioni obiettive che giustificano il ricorso ad una pluralità di contratti a tempo determinato.

Alla luce di queste premesse la Corte individua le suddette ragioni obiettive desumibili dal corpus normativo che regola il reclutamento a termine del personale scolastico il quale:

Deve tener conto delle circostanze precise e concrete caratterizzanti la particolare attività scolastica.

Si basa su fattori oggettivi costituiti dalla necessità di assicurare continuità ad un servizio pubblico di rilevanza costituzionale come quello scolastico, in un contesto di costante variazione in aumento e in diminuzione della popolazione scolastica e della sua collocazione geografica.

Non comporta, nella scelta del personale docente da assumere con contratto a termine, alcuna valutazione discrezionale della pubblica amministrazione, obbligata al rispetto di una rigida normativa che ne regola la individuazione.

Pone concrete prospettive all'incarico della sua definitiva immissione in ruolo in ragione del numero delle supplenze assegnate.

Le caratteristiche sopra evidenziate attribuiscono alla disciplina presa in esame il carattere di «norma equivalente» o comunque "ragioni oggettive" rispetto alle misure richiamate nel punto 1, lett. a, della clausola 5, non potendosi quindi ravvisare contrasti con la normativa comunitaria.

L'impostazione seguita dalla Corte, che trova un suo precedente in un passaggio della sentenza *Angelidaki* C. giust. 23 aprile 2009 richiamata in motivazione, è ampiamente avallata da una recente decisione della Corte di Giustizia (anch'essa citata) che si è soffermata esclusivamente sulla clausola 5, punto 1, lett. a, messa a confronto con una normativa interna che prevede la possibilità di utilizzare in modo ricorrente, se non addirittura permanente, contratti a tempo determinato C. giust. 26 gennaio 2012, C-586/10, Kucuk,.

In tale pronuncia, il giudice europeo afferma che la reiterazione di più contratti a termine, anche se permanente e in un contesto lavorativo che rende possibile il ricorso al contratto a tempo indeterminato, non comporta di per sé l'assenza di una ragione obiettiva, essendo comunque necessario che *«le autorità degli Stati membri (...) prendano in considerazione tutte le circostanze del caso concreto»*.

Con specifico riferimento a quest'ultima sentenza della Corte europea può osservarsi che la stessa si attaglia perfettamente al settore scolastico italiano, giustamente qualificato come *«un segmento del lavoro pubblico del tutto peculiare cui non si applica l'art. 36, d.lgs. n. 165/2001»*.

La sentenza in commento dimostra che, anche ad un esame del «caso concreto», la normativa posta a disciplina degli incarichi di supplenza del personale docente della Scuola non contraddice le finalità imposte in materia dall'ordinamento europeo e ciò proprio alla luce dell'interpretazione della giurisprudenza comunitaria che, giova ribadirlo, ha precisato che *«la sola circostanza che si concludano contratti a tempo determinato al fine di soddisfare un'esigenza permanente (...) non può essere sufficiente, in quanto tale, ad escludere che ognuno di questi contratti, considerati singolarmente, sia stato concluso per garantire una sostituzione avente carattere temporaneo»* (C. giust. 26 gennaio 2012, C-586/10, Kucuk) .

A questo proposito è assai rilevante quanto affermato dalla Corte in ordine alla circostanza che i singoli incarichi a termine *«rimangono temporanei e collegati ciascuno alla specifica e precisa esigenza del singolo istituto scolastico»* .

Le illustrate argomentazioni che questa Corte interamente condivide, conducono altresì al risultato conclusivo di escludere definitivamente l'applicazione del d. lgs. n. 368/01 alla fattispecie de quo e di valutare tale esclusione come giustificata da adeguate ragioni oggettive che impediscono di ritenere la sussistenza di un abuso del ricorso al contratto a

termine e la esistenza di una discriminazione rispetto ai contratti a termine conclusi nel lavoro privato o da altra amministrazione pubblica.

In tale contesto, di conformità alla direttiva comunitaria citata, vanno valutate le censure alla ulteriore parte della sentenza, che ha riconosciuto alla lavoratrice il diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio, maturata in corrispondenza dei contratti a termine sia ai fini economici che giuridici.

Escluso, per quanto sopra argomentato, che tale diritto sia insorto per la illiceità della reiterazione dei contratti a termine, occorre esaminare l'ulteriore profilo riconducibile al principio di cui alla clausola 4 punto 1 della citata direttiva la quale dispone che:

“Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto a tempo di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”

E' di tutta evidenza la piena analogia della questione con quella sopra esaminata e relativa alla reiterazione dei contratti a termine, atteso che la identica nozione di ragioni oggettive, quale criterio di valutazione della legittimità, nel primo caso della reiterazione dei contratti, in questo della diversità di trattamento normativo ed economico (V. Corte di Giustizia UE n. 307/2007 “ *Orbene, la stessa interpretazione si impone, per analogia, in relazione all'identica nozione di ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro. Ciò premesso, tale nozione deve essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.*

Tale nozione richiede, al contrario, che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponde ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria”).

In proposito, osserva pregiudizialmente la Corte che, la precisata analogia, riverbera i propri effetti, sulla risoluzione di tale ulteriore questione, nonostante la diversità dell'oggetto della valutazione, il primo consistente nel ricorso e nella reiterazione dei contratti a termine, il secondo la diversità di trattamento giuridico ed economico, tra il personale a termine e quello a tempo indeterminato.

E tanto perché, ritiene la Corte che la suddetta valutazione di legittimità, debba essere eseguita in astratto in base alle rispettive discipline applicabili alle due fattispecie, atteso che di esse va valutata la conformità ai principi comunitari e non dei singoli effetti che essi hanno prodotto sul singolo lavoratore.

Analogamente al giudizio di costituzionalità delle leggi, tale giudizio, non può essere compiuto, raffrontando, il caso concreto con le norme costituzionali, ma il contenuto astratto della legge.

Tanto premesso, ritiene la Corte che le citate ragioni oggettive della diversità, siano sussistenti e che in conseguenza non sussista una ingiustificata discriminazione, tra le due categorie di lavoratori.

Tali ragioni vanno individuate nella diversità di status esistente tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, status desumibile dalla normativa sopra richiamata.

In base ad essa, i lavoratori a tempo determinato, c.d. supplenti, non hanno alcuna preventiva astratta garanzia della stipula di contratti a termine, essendo essi, condizionati a monte dai citati fattori variabili, in relazione ai quali, la P.A. può solo approntare previsioni statistiche.

La eventuale stipula e reiterazione dei contratti, è un dato meramente eventuale ed accertabile a posteriori, che non può incidere sulla presente valutazione.

Ed allora, è evidente che i lavoratori a termine abbiano un proprio specifico status normativo, giustificato a monte dalle illustrate considerazioni, del tutto diverso da quello dei lavoratori a tempo indeterminato e che è in grado di giustificare anche il diverso trattamento economico.

Essi, fino alla stabilizzazione, non hanno la certa prospettiva della prosecuzione del rapporto, legata a fattori estranei anche allo stesso datore di lavoro pubblico, che integrano gli estremi dei *criteri oggettivi e trasparenti*, sopra richiamati.

La progressione economica è diritto intrinsecamente legato alla stabilità del rapporto, atteso che essa dipende anche in astratto dalla valutazione progressiva della professionalità acquisita dal personale.

Valutazione progressiva, che si pone in termini di certa prospettiva, solo per il personale a tempo indeterminato, che a differenza di quello a termine, deve superare il periodo di prova annuale prima di avere certezza della stabilità e ricevere le prescritte valutazioni in grado di incidere sulla progressione in carriera.

Tale status non è neppure ipotizzabile per il personale a termine, per il quale quindi, non risulta discriminatorio un diverso trattamento economico.

Una indiretta conferma delle illustrate argomentazioni si trova nella recente pronuncia della Corte Costituzionale, n. 146/2013, che chiamata a valutare la esistenza di una eventuale

discriminazione, ai sensi della clausola 4 punto 1 della citata direttiva, per la diversità di trattamento tra personale a termine della scuola e docenti di religione, sempre impiegati nella scuola, proprio in punto di diversa progressione economica ha precisato:

4.- La questione posta dalla Corte d'appello di Firenze è, invece, ammissibile in riferimento al secondo tertium comparationis individuato, costituito dai docenti di religione; per tale categoria, la previsione dell'ultimo comma del censurato art. 53 trova ancora applicazione, determinando il beneficio degli aumenti periodici del trattamento economico, che non è previsto per i lavoratori di cui al giudizio a quo, **supplenti con incarico a tempo determinato**.

4.1.- Occorre innanzitutto rilevare che - come correttamente argomenta il giudice remittente - lo status giuridico e la carriera dei docenti di religione hanno subito un profondo mutamento a seguito dell'entrata in vigore della legge 18 luglio 2003, n. 186 (Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado). Quest'ultima, superando il vecchio assetto delineato dalla legge 5 giugno 1930, n. 824 (Insegnamento religioso negli istituti medi d'istruzione classica, scientifica, magistrale, tecnica ed artistica), ha istituito un ruolo dei docenti di religione cattolica, con previsione di una determinata dotazione organica e con la creazione di un accesso al ruolo tramite concorso per titoli ed esami, alla luce dei criteri fissati nell'intesa tra lo Stato italiano e la Conferenza episcopale italiana, resa esecutiva con d.P.R. 16 dicembre 1985, n. 751 (Esecuzione dell'intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche). L'art. 2 della legge n. 186 del 2003, nell'istituire, come si è detto, la dotazione organica dei posti per l'insegnamento della religione cattolica, ha stabilito che essa venga determinata «nella misura del 70 per cento dei posti d'insegnamento complessivamente funzionanti»; il che significa che la stabilizzazione del rapporto di lavoro di tali insegnanti è, comunque, limitata da un punto di vista numerico, perché il rimanente 30 per cento degli stessi continua a rimanere privo di stabilità. Ne consegue che il richiamo compiuto dalla Corte d'appello di Firenze alle profonde modifiche del rapporto di lavoro dei docenti di religione - le quali farebbero venire meno ogni ragionevole giustificazione della diversità di trattamento economico - si scontra con il dato ora evidenziato, e cioè che la stabilità del rapporto di lavoro non vale per l'intera categoria di docenti, in quanto per una parte minore, ma pur sempre significativa, di costoro la perdurante applicazione dell'art. 53, ultimo comma, della legge n. 312 del 1980 costituisce l'unico temperamento rispetto alla mancata stabilizzazione del rapporto di lavoro.

D'altra parte è innegabile che, nonostante la riforma di cui alla citata legge n. 186 del 2003, lo status degli insegnanti di religione mantenga alcune sue indubbe peculiarità, quali la permanente possibilità di risoluzione del contratto per revoca dell'idoneità da parte dell'ordinario diocesano (art. 3, comma 9, della legge n. 186 del 2003) e l'assenza di un sistema paragonabile a quello delle graduatorie permanenti - ora graduatorie ad esaurimento - previste per altri docenti, le quali consentono l'ingresso in ruolo in ragione del cinquanta per cento dei posti disponibili (art. 399 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 recante: «Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado»). Inoltre questa Corte ha sottolineato la peculiarità del rapporto di lavoro degli insegnanti di religione (sentenza n. 343 del 1999) e ha ricordato che tale categoria di docenti ha operato tradizionalmente con un rapporto di servizio nel quale assume un ruolo centrale l'Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana (sentenza n. 297 del 2006).

Da tanto consegue che la prospettata questione di legittimità costituzionale è, in parte qua, priva di fondamento in riferimento all'art. 3 Cost., attesa l'inidoneità della categoria dei docenti di religione a fungere da idoneo tertium comparationis.

4.2.- *La diversità della condizione dei suddetti docenti - la quale costituisce una naturale conseguenza dell'intrinseca diversità del loro rapporto di lavoro - rende, di conseguenza, priva di fondamento la prospettata questione di legittimità costituzionale in riferimento anche all'art. 36 Cost. nonché alla normativa europea richiamata attraverso gli artt. 11 e 117 Cost., poiché il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE del Consiglio, presuppone comunque la comparabilità tra le due categorie di lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato.*

per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

2) *dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale del medesimo art. 53, terzo comma, della legge n. 312 del 1980 sollevata, in riferimento ai medesimi parametri costituzionali, dalla Corte d'appello di Firenze, in funzione di giudice del lavoro, con riguardo al tertium comparationis costituito dai docenti di religione, con l'ordinanza di cui in epigrafe.*

La suddetta pronuncia, ad avviso della Corte, è assai significativa anche al fine di dipanare la presente vicenda processuale e ciò per una pluralità di motivi.

In primo luogo, da essa, si trae conferma che il raffronto tra i diversi status dei lavoratori, vada compiuto in astratto, sulla base della normativa applicabile e non sui risultati che essa in concreto può solo eventualmente produrre.

La Corte infatti raffronta lo status giuridico dei supplenti della scuola con quello degli insegnanti di religione, il cui 30%, si trova anch'esso in stato di precarietà.

In secondo luogo, nel merito, la stessa Corte, trova giustificabile ai sensi dell'art. 3 della Cost., per le motivazioni ivi illustrate, la diversità di trattamento, nella specie più favorevole agli insegnanti di religione non stabilizzati, rispetto a quello dei c.d. supplenti della scuola.

Ed allora se tale differente trattamento, tra due categorie di lavoratori entrambi precari e svolgenti le medesime mansioni, viene valutato come giustificabile e quindi fondato su ragioni oggettive, a fortiori deve ritenersi tale la diversità tra lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato della scuola, laddove la diversità trova ragioni oggettive nelle descritte condizioni di erogazione del servizio scolastico pubblico, con immediato riferimento a principi di rango costituzionale (art. 35 e 97 Cost.).

Per completezza, poi, osserva la Corte che la dedotta deteriorità del trattamento, risulta solo allegato dalla lavoratrice ma sprovvisto di alcuna prova.

Attesa la natura sottesa al rapporto ed i contrasti giurisprudenziali, sussistono giusti motivi per l'integrale compensazione tra le parti.

P.Q.M.

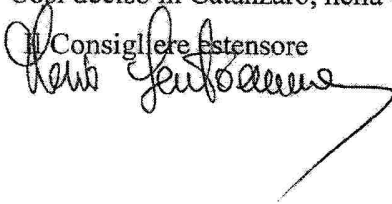
La Corte d'Appello di Catanzaro, come sopra composta e riunita in camera di consiglio, definitivamente pronunciando sull'appello proposto dal Ministero dell'Istruzione,

Universtià e Ricerca nei confronti di [redacted] avverso la sentenza del Giudice del Lavoro del Tribunale di [redacted] così provvede:


- Accoglie l'appello, e per l'effetto rigetta la domanda spiegata in primo grado da [redacted]
- Dichiarà inammissibile l'appello incidentale;
- Compensa interamente tra le parti le spese di entrambi i gradi di giudizio.

Così deciso in Catanzaro, nella Camera di Consiglio del 25.09.2014.

Il Consigliere Estensore



Il Presidente



TRIBUNALE DI CATANZARO
SEZIONE I
DEPARTAMENTO DI CATANZARO

08-10-2014

IL CANCELLIERE
dott.ssa Teresa GROTTERIA

