

TRIBUNALE DEL LAVORO DI MESSINA

Ricorso ex art. 414 c.p.c.

Con richiesta di autorizzazione alla notifica nei confronti dei litisconsorti ai sensi dell'art. 151 c.p.c.

Nell'interesse del prof. **PAGANO Giuseppe**, nato a Messina il 22.8.1980, C.F. PGNGPP80M22F158W, residente in Messina – via 22/B Coop. CEDAC - Minissale – elettivamente domiciliato ai fini del presente giudizio in Messina – via dei Mille is. 101 n.243 presso lo studio dell'avvocato Filippo Pagano che lo rappresenta e difende giusta procura allegata, da intendersi quale procura in calce al presente atto, il quale dichiara di voler ricevere le comunicazioni relative al presente procedimento al seguente numero di fax 090691902 oppure al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: studiolegalepagano@pec.it,

CONTRO

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro p.t., domiciliato ex lege presso l'Avvocatura distrettuale dello Stato di Messina,

E NEI CONFRONTI DI

di tutti i docenti inseriti nelle graduatorie ad esaurimento definitive dei 101 ambiti territoriali italiani, per la classe di concorso C520 - tecnica dei servizi e pratica operativa.

PREMESSA

Il ricorrente è stato assunto, dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, con plurimi e legittimi contratti a tempo determinato, come docente, per la classe di concorso C520 - tecnica dei servizi e pratica operativa.

In particolare è stato assunto dal 25.2.2005 al 30.6.2005, dal 1.9.2005 al 30.6.2006, dal 11.9.2006 al 31.08.2007, dal 18.9.2007 al 17.10.2007, dal 6.11.2007 al 17.12.2007, dal 18.12.2007 al 31.8.2008, dal 15.9.2008 al 30.6.2009, dal 5.10.2009 al 30.6.2010, dal 19.10.2010 al 30.06.2011, dal 6.10.2011 al 30.06.2012, dal 8.10.2011 al 21.11.2011, dal 29.11.2011 al 30.6.2012 (**totale 81 mesi oltre pause estive, nelle quali ordinariamente i lavoratori del settore godono di ferie, in un periodo di circa 8 anni**). Il sig. Pagano Giuseppe, anche per l'anno scolastico in corso è stato assunto con contratto a tempo determinato, dal 17.12.2015 al 30.06.2016, giusta documentazione in atti.



Il periodo di servizio così come sopra riportato è comprovato dalla documentazione che si allega, da cui risulta la classe di concorso ed il numero di ore settimanali. Si evidenzia che controparte non ha riscontrato alcune richieste con cui il ricorrente chiedeva il rilascio di certificazioni, mentre, in altri casi, ha fornito risposte evasive. La documentazione comprovante il servizio svolto dal ricorrente è dettagliatamente elencata in calce al presente atto.

Giova evidenziare che, come risulta dalla documentazione allegata al presente ricorso (in particolare cfr. all. 13), che i contratti a tempo determinato sono stati stipulati con il sig. Pagano, non per sopperire ad una esigenza temporanea dell'amministrazione, ma per rispondere ad esigenze di carenza di organico dell'amministrazione scolastica. Infatti, come si legge nella comunicazione di cui al predetto allegato 13, i contratti erano rivolti a coprire un posto per il quale non era presente un docente titolare nella graduatoria di istituto – classe di concorso C520, o comunque un posto vacante.

Tali precisazioni si rendono doverose, alla luce della normativa vigente in materia, e dell'evoluzione giurisprudenziale sul punto anche alla luce della sentenza della Corte di Giustizia UE del 26.11.2014 n. C-22/13.

Dalla documentazione allegata emerge che il sig. Pagano Giuseppe è stato assunto con contratti a tempo determinato **per un periodo superiore a 36 mesi.**

Il rapporto di lavoro del sig. Pagano è regolato dal C.C.N.L. del 24 LUGLIO 2003 e poi dal C.C.N.L. del 29 novembre 2007 per il comparto scuola e successive modifiche ed integrazioni.

Sulla giurisdizione del giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro.

Preliminarmente, al fine di prevenire contestazioni avversarie sul punto, si evidenzia che il presente ricorso è correttamente incardinato innanzi il giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro. Difatti, la riserva di giurisdizione prevista dall'art. 63 del D.L.gs. n. 165 del 2001 riguarda solo ed esclusivamente le procedure concorsuali strumentali alla costituzione del rapporto di lavoro. La Corte di Cassazione (Cass., S.U., n. 16041/2010) ha precisato che, "in materia di pubblico impiego privatizzato, competono alla giurisdizione del g.o. le controversie relative alla stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale di cui all'art. 1 comma 520 l. n. 296 del 2006, già in servizio a tempo



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

determinato per aver sostenuto procedure selettive di tipo concorsuale, dovendo intendersi per controversie <relative all'assunzione> del personale ai sensi dell'art. 63 d.lgs. n. 165 del 2001 anche quelle, non concorsuali, volte alla costituzione di un rapporto stabile con la p.a.". Infatti poiché l'art. 63 del D. Lgs. 165/2001, "da una parte, attribuisce esplicitamente alla giurisdizione ordinaria le controversie inerenti al <diritto all'assunzione> (comma 1)" e "dall'altra, riserva alla giurisdizione amministrativa la cognizione delle controversie relative alle <procedure concorsuali di assunzione> (comma 4)" - "la pretesa alla stipulazione di un contratto di lavoro pubblico si colloca nell'area dei diritti soggettivi e delle obbligazioni che l'amministrazione assume con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art. 4, D.Lgs. cit.), mentre la contestazione inerente ad un procedimento concorsuale di assunzione ha ad oggetto la tutela di un interesse legittimo e l'esercizio del potere pubblico attribuito all'amministrazione di individuare il soggetto ammesso alla stipula del contratto".

Orbene, il ricorrente non mira a costituire ex novo un rapporto di pubblico impiego prima inesistente, bensì richiede applicarsi la normativa che prevede, in caso di illegittima reiterata stipulazione dei contratti a termine, la declaratoria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sarebbe, ad avviso dell'istante, già esistente. Dunque la giurisdizione appartiene all' AGO.

LA NORMATIVA APPLICABILE E LA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA N. 22 DEL 26.11.2014

Giova al riguardo procedere ad un excursus della normativa vigente in materia, così come presa in considerazione dalla stessa Corte di Giustizia europea nella citata sentenza.

L'art. 5 co. 4bis del D. Lgs. 368/2001 così dispone: "ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le diverse organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, **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 complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e**



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato".

A norma dell'art. 36 co. 2 D. Lgs. 165/2001 "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". A mente, poi del comma 5bis del predetto articolo: "le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato".

Ai sensi della clausola 5 della Direttiva 1999/70/CE sono possibili 3 misure ostative (anche cumulativamente tra loro) agli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato:

- 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 rapporti¹.

L'ordinamento italiano non prevedeva, fino al 24.12.07, la misura ostativa sub b).

Il legislatore interno è intervenuto, prevedendo detta misura, con la legge 24 dicembre 2007, n. 247, che ha modificato l'art. 5 del DLgs 368/01 ed introdotto il comma 4-bis (cfr art 1, comma 40, L. n. 247/07), poi modificato dal D.L. 25.06.2008 n. 112. Esso dispone:

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, 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

¹ Così, Tribunale Napoli – sent.530 del 21.1.2015



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2....).

Il comma 4-ter prevede espressamente una ipotesi di esenzione nella applicazione del comma 4 bis che non riguarda però la P.A.: il legislatore, quindi quando ha ritenuto di escluderne la applicazione, lo ha fatto esplicitamente.

Il comma 43 dell'art. 1 della legge 247/07 prevede una disciplina transitoria, statuendo che in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 40 a 42:

a) *i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;*

b) *il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.*

Ne deriva che la nuova disciplina opera, con valutazione dei periodi pregressi di lavoro, dal 1° aprile 2009².

La giurisprudenza (cfr. Trib. Napoli sent. cit.) ritiene che il comma 4-bis si applichi alla P.A., deponendo in tal senso chiarissimi argomenti letterali e sistematici (tra i quali del comma 4-ter del medesimo art. 5 si è già detto).

Nel caso dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. 368/01 **la sanzione scatta al superamento dei 36 mesi, ovvero il contratto si costituisce (non si converte) a quella data:** la sanzione non scatta, come negli altri casi, sul contratto, nel senso che non è l'ultimo contratto che si considera a tempo indeterminato, ma sul rapporto, con una presunzione *iuris et de iure di stabilità* della esigenza³. L'art. 5, comma 4-bis, non presuppone neppure una deviazione dall'impiego ordinario dei lavoratori (come ad esempio in ipotesi di co.co.pro. apparentemente legittimi ma con prestazioni che si svolgono in maniera analoga ad un rapporto di lavoro ordinario), per cui non si tratta di impiego in difformità rispetto a disposizioni imperative: **il contratto a termine è**

² Così, Tribunale Napoli – sent.530 del 21.1.2015

³ Così, Tribunale Napoli – sent.530 del 21.1.2015



legittimo e l'impiego di lavoratori è legittimo ma il superamento dei 36 mesi determina da quella data la costituzione del rapporto. Si tratta di una ipotesi di costituzione automatica del contratto di lavoro, sanzione esterna al contratto di assunzione (che considerato di per sé è assolutamente conforme a norma e si è svolto in maniera analogamente conforme), avente lo scopo di prevenire e reprimere l'abusiva reiterazione di contratti a termine.

Infine, il D.L. 13 maggio 2011, n. 70, "Disposizioni urgenti per l'economia", pubblicato in G.U. n. 110 **del 13 maggio 2011**, con decorrenza solo da tale data, ha espressamente previsto (art 9, comma 18) la inapplicabilità del predetto art. 5, comma 4-bis del D. Lgs. 368/2001 per i contratti del personale ATA e del personale docenti.

Nel caso che ci occupa, il sig. Pagano Giuseppe ha maturato il diritto alla stipula di un contratto a tempo indeterminato già a far data dall'01.09.2009, pertanto in un periodo precedente al D.L. 70 del 13.05.2011.

La domanda del ricorrente è fondata in forza dell'applicazione dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/01, considerato che l'istante tra il 24.12.07 ed il 13.05.11 ha stipulato numerosi contratti a termine, e quindi anche nel periodo fra l'01.04.2009 ed il 13.05.2011, che, con gli altri precedenti contratti a termine, superano la durata massima di 36 mesi di cui alla predetta disposizione.

LA NORMATIVA COMUNITARIA

Come sopra detto, a livello europeo, nell'accordo quadro recepito dalla Direttiva 1999/70/UE, la clausola 5.1 enuncia le misure ritenute necessarie per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo d'una successione di contratti di lavoro a termine, stabilendo 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 dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"**.

Nessun dubbio in ordine alla applicabilità della clausola 5 del predetto accordo anche agli insegnanti assunti per effettuare supplenze annuali in scuole statali, come specificato nei paragrafi



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

69 e 71 della sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26.11.2014 n. C-22/13, nella quale il Giudice Comunitario è stato chiamato a pronunciarsi in ordine alla compatibilità della normativa nazionale con quella eurocomunitaria.

Tale intervento chiarificatore si è reso necessario a causa dell'abuso che si è fatto dello strumento del contratto a tempo determinato nel settore dei contratti scolastici, normalmente utilizzato nel sistema italiano per far fronte a carenze di personale in organico, piuttosto che alle esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale di cui all'art. 36 co. 2 D. Lgs. 165/2001. La sentenza della Corte comunitaria delinea in maniera chiara ed inequivocabile gli obblighi che nascono in capo agli stati membri dal disposto nell'accordo quadro. In particolare, essi hanno l'obbligo di adottare una delle tre misure previste dallo stesso accordo quadro, qualora il diritto interno non contenga misure equivalenti.

È da evidenziare che l'esclusione al settore scolastico della norma di cui all'art. 5, comma 4-bis del D. Lgs. 368/2001 per i contratti del personale ATA e del personale docenti costituisce una illegittima preclusione, in contrasto con il principio di eguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione.

Al riguardo deve evidenziarsi che il D.L. 13 maggio 2011, n. 70, "Disposizioni urgenti per l'economia", pubblicato in G.U. n. 110 del 13 maggio 2011, con decorrenza solo da tale data, ha espressamente previsto (art 9, comma 18) la inapplicabilità del predetto art. 5, comma 4-bis.

L'art.70, comma 8, D.Lgs. n.165/2001 statuisce: le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni. La disposizione conferma testualmente l'applicazione del D.Lgs. n.368/2001, come richiamato dall'art. 36, comma 1, D.Lgs. n.165/2001.

Ovviamente una cosa sono le procedure di reclutamento, di cui all'art. 35 del d.lgs. 165/01, che non trova applicazione in forza dell'art. 70, altra cosa è la disciplina del contratto (dunque la disciplina del contratto a termine).



Dunque, ex art. 70, l'intero d.lgs. n. 165/01 si applica al personale della scuola ed, in forza del comma 2 dell'art. 36, si applica in linea generale il d.lgs. n. 368/01.

Tra l'altro, la salvezza delle procedure di reclutamento non è incompatibile con la applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/01, non essendo conseguenza necessaria ed ineludibile, della applicazione delle procedure di reclutamento, il superamento dei 36 mesi.

Diversamente si deve concludere per la a-causalità dei contratti e delle proroghe ovvero la distanza ravvicinata tra i contratti.

I contratti per cui è causa sono, quindi, regolati anche dal d.lgs. n. 368/2001.

Ne deriva che i contratti di cui è causa trovano la loro regolamentazione anche nel d.lgs. n. 368/01 ed invero non potrebbe essere diversamente. Infatti – secondo il **Tribunale di Napoli (sent. n. 530 del 21.01.2015)** - se si accedesse alla opposta tesi, si dovrebbe concludere che, nello specifico ambito della scuola, la direttiva 1999/70/CE non troverebbe inammissibilmente applicazione: non sarebbe prevista alcuna misura ostativa alla libera, pertanto vietata, reiterazione dei contratti di lavoro.

Né, d'altra parte, la normativa nazionale permette di individuare le "ragioni obiettive" in presenza delle quali, e solo in presenza delle quali, la clausola n. 5 dell'accordo quadro consente la reiterazione dei contratti a tempo determinato.

Infatti, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 124/99 (commi 11 e 1) è possibile la assunzione a termine (incarichi) anche su posti vacanti e detta disciplina è confermata anche dal Decreto (Inter)Ministeriale 13 dicembre 2000, n. 430, che prevede (art 1): «nei casi in cui non sia stato possibile assegnare sulle disponibilità di posti di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, personale soprannumerario in utilizzazione o, a qualsiasi titolo, personale con contratto a tempo indeterminato, si dispone con:

a) supplenze annuali, per la copertura dei posti vacanti, disponibili entro la data del 31 dicembre, e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico;

b) supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche, per la copertura di posti non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico;



c) supplenze temporanee, per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti secondo quanto specificato all'articolo 6.».

Appare evidente che per i contratti a termine, in forza della disciplina specifica, non è statuito l'obbligo di specificazione delle ragioni oggettive di cui all'art.1 D.Lgs. 368/01, non è prevista la disciplina della proroga di cui all'art. 4 dello stesso D.Lgs. e delle riassunzioni (art. 5). Appare quindi evidente che la compatibilità tra disciplina del precariato della Scuola e l'Ordinamento europeo è data solo dalla applicazione della disciplina generale di cui al D.Lgs. n. 368/01 ed in specie dall'art. 5, comma 4-bis.

Nell'attuale quadro normativo italiano, come affermato dalla Corte di Giustizia Europea, l'immissione in ruolo si effettua secondo il sistema cosiddetto «**del doppio canale**», ossia, quanto alla metà dei posti vacanti per anno scolastico, mediante concorsi per titoli ed esami e, quanto all'altra metà, attingendo alle graduatorie permanenti, nelle quali figurano i docenti che hanno vinto un siffatto concorso senza tuttavia ottenere un posto di ruolo, e quelli che hanno seguito corsi di abilitazione tenuti dalle scuole di specializzazione per l'insegnamento. Inoltre, si è fatto ricorso alle supplenze attingendo alle medesime graduatorie: la successione delle supplenze da parte di uno stesso docente ne comporta l'avanzamento in graduatoria e può condurlo all'immissione in ruolo.

D'altra parte, la normativa italiana, quale risulta dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 124/1999, che consente proprio il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per coprire, tramite supplenze annuali, posti vacanti e disponibili «in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo», porta, nella pratica, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, poiché non esiste alcuna certezza riguardo alla data alla quale tali procedure concorsuali devono essere organizzate.

Pertanto, **il rinnovo di siffatti contratti di lavoro a tempo determinato consente così di soddisfare esigenze permanenti e durevoli nelle scuole statali derivanti dalla mancanza strutturale di personale di ruolo.**

A ciò si aggiunga 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



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti, dipende da circostanze aleatorie ed imprevedibili.

Al punto 108 della sentenza, la Corte di giustizia afferma che “ne deriva che una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, 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”. Ed ancora, al punto 109 si legge: “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 nello Stato membro considerato”.

Le conclusioni cui giunge la Corte di giustizia sono chiare, ed evidenziano l’illegittimità del sistema italiano: **“la clausola 5, punto 1, dell’accordo quadro deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell’espletamento delle procedure concorsuali per l’assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l’espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo. Risulta, infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un’esigenza reale, sia**



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato".

Una volta acclarata la illegittimità della normativa italiana, giova individuare i rimedi attuabili.

Come si è già precisato, **non può non ritenersi applicabile al caso che ci occupa la disposizione di cui all'art. 5 co. 4bis del D. Lgs. 368/2001.**

Come affermato dal Tribunale di Napoli nella già citata sentenza n. 530/2015, "dunque, mettendo a sistema le statuizioni delle cause Papalia e Mascolo, per la C.g.u.e. o si costituisce il rapporto di lavoro ex art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. 368/01 o, nel settore pubblico, vi è violazione del diritto eurounitario, in assenza di valida misura ostativa alla illegittima reiterazione dei rapporti di lavoro a termine con la P.A. non costituisce infatti idonea misura ostativa il risarcimento del danno".

Deve altresì evidenziarsi che il diritto del ricorrente al riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro indeterminato alle dipendenze del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca decorre a far data dal momento in cui è stato superato il periodo massimo di 36.

Infatti, come argomentato dal Tribunale di Napoli nella più volte citata sentenza, nel caso che ci occupa non si procede ad una conversione del contratto a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, ma piuttosto si tratta di riconoscere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal momento in cui sono stati superati i 36 mesi con i vari contratti a tempo determinato.

Pertanto, già a far data dall'01.09.2009, deve riconoscersi la sussistenza di un contratto a tempo indeterminato, avendo precedentemente maturato il ricorrente a quella data un periodo di 36 mesi.

L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

In conseguenza dei numerosi contratti a termine stipulati dall'istante la sua retribuzione, nonostante il ripetersi nel tempo dell'attività, è sempre rimasta al livello economico stipendiale iniziale (cf. all.) alla luce della norma di legge di cui all'art. 526 decreto legislativo n. 297/94 che prevede che: "...*al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico*



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo..” e art. 47 del CCNL Comparto Scuola, con applicazione estesa al personale ATA.

Detta conclusione dovrebbe essere rafforzata dal comma 14-bis) dell'art.4 della legge n.124/1999, come inserito dall'art.1, comma 1, D.L. 134/2009: 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, non possono in alcun caso trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato e consentire la maturazione di anzianità utile ai fini retributivi prima della immissione in ruolo.

La stessa norma come convertita con modificazioni (testo vigente dal 25 novembre 2009) dispone: *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.*

Orbene, indipendentemente dal dettato normativo interno, anche la domanda di riconoscimento dell'anzianità di servizio e del connesso adeguamento del trattamento economico deve essere in forza della applicazione diretta della Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE.

Deve solo ricordarsi che la stessa è espressione di un principio costituzional/comunitario fondante l'Ordinamento dell'Unione europea e, quale principio fondamentale, si colloca ad un grado superiore addirittura alle disposizioni costituzionali interne deboli (residuando in capo allo Stato solo il controllo dei c.d. controlimiti: i principi generali), collocandosi in un grado più elevato dei Trattati fondanti l'UE, che operano addirittura in orizzontale, nei rapporti interpretati.

La Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE (Principio di non discriminazione) dispone:

1. 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 di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

2. Se del caso, si applicherà il principio del *pro rata temporis*.

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive (Cfr. 3° e 14° considerando della Direttiva).

In merito la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 13.9.07, causa C- 307/05, Del Cerro Alonso, al punto 48 ha affermato: la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato.

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di 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 il datore di lavoro interessato (punto 59).

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella sentenza 13.9.07, causa C- 307/05, Impact, nei punti da 60 a 68 ha affermato: *Tale disposizione (la clausola 4) esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego. Come ha sostenuto l'Impact, il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 52)...il divieto preciso stabilito dalla clausola 4, punto 1..... implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive.*

Tuttavia, come sottolineato dallo stesso giudice nazionale, l'applicazione di tale riserva può essere soggetta ad un sindacato



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

giurisdizionale ..., talché la possibilità di avvalersene non impedisce di considerare che la disposizione esaminata attribuisce ai singoli diritti che possono far valere in giudizio e che i giudici nazionali devono tutelare ... la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale.

Le sentenze interpretative della CGUE non vincolano lo Stato di appartenenza del giudice remittente, ma tutti gli Stati membri (vincola anche il giudice interno ed è posto alla base dell'obbligo di interpretazione conforme; cfr. sentenza 13 novembre 1999, causa C-106/89, Marleasing, punti 8-9; sentenza 16 giugno 2005, causa C-105/03, Pupino, punti 43-47), trattandosi addirittura per il diritto interno di jus superveniens con efficacia retroattiva (nel medesimo senso, costantemente, anche la Corte Costituzionale; cfr. ex plurimis, Ordinanza n. 252/06, alla cui parte motiva si rimanda), trovando il loro fondamento nella esigenza di applicazione conforme del diritto della UE in tutto il territorio dell'Unione. La Corte di Giustizia dell'Unione nella sentenza Kukukdeveci procedimento C- 555/07 del 19 gennaio 2010 ha infatti ricordato ancora una volta che il giudice nazionale, in presenza di una norma nazionale, rientrando nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, che ritenga incompatibile con tale principio e per la quale risulti impossibile un'interpretazione conforme a quest'ultimo, deve disapplicare detta disposizione, senza che gli sia imposto né gli sia vietato di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale.

Nel caso di specie, vista la vincolatività dei principi espressi o meglio della clausola 4 della direttiva come interpretata/specificata, ne deriva che la ragione oggettiva utile alla differenziazione del trattamento economico deve risiedere in una ragione oggettiva diversa dalla esistenza di disposizione normativa o dalla organizzazione del servizio, ma in una oggettiva e proporzionale (principio di proporzionalità sempre presente nell'Ordinamento dell'UE) differenza del rapporto o della prestazione; ovviamente diversa dalla mera temporaneità del rapporto (che la disposizione esclude come atto a fondare una differenziazione, imponendo per questa sola ragione la uguaglianza retributiva).

Dalle superiori argomentazione, discende che:





Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

1. non emerge da alcuna disposizione normativa che è richiesta ed esigibile dal personale non di ruolo una prestazione qualitativamente diversa, per cui la ragione giustificatrice deve stimarsi insussistente;

2. il modello organizzativo delle supplenze, adottato dallo Stato italiano non può costituire giustificazione della diversità di trattamento, perché espressamente esclusa dalla clausola 4, che vieta una giustificazione basata sulla circostanza che il rapporto di lavoro sia, per scelta del datore di lavoro, a termine (cfr. C.g.u.e. sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, punti 56 e 57);

3. non vi è diversità di selezione differente tra personale di ruolo e non di ruolo, visto il doppio canale di accesso al ruolo (cfr. Corte costituzionale, Sentenza n. 41/11; nello stesso senso, ex plurimis, Cass. Civ. Sez. Un. Ordinanza n. 3399 del 13/02/2008) posto che per il personale docente ed ATA l'accesso ai ruoli avviene per il 50% ed oltre (considerato che le graduatorie concorsuali nel tempo si esauriscono, per cui l'immissione in ruolo avviene a quel punto solo dalla graduatoria ad esaurimento) tramite le graduatorie permanenti (cfr. art. 399 del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, approvato con decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dall'art 1 della L. 124/99) di cui all'art. 401 del d.lgs. 297/94, come sostituito dal comma 6 dell'art. 1 della legge 124/99.

Neppure può ritenersi, come da relazione illustrativa del d.l. n. 134 del 2009, che il regime specifico delle supplenze nel mondo della scuola è caratterizzato da una disciplina separata e speciale rispetto a quella generale dei contratti a tempo determinato, atteso che i periodi di supplenza riguardano distinti contratti di lavoro e, per questa ragione, il trattamento economico dei supplenti deve essere riferito, per ciascun periodo di supplenza, allo stipendio iniziale del docente in ruolo, non potendosi configurare per il personale non di ruolo alcuna progressione di carriera.....", posto che la circostanza che si tratta di plurimi contratti a termine non è di per sé sufficiente a giustificare un diverso regime retributivo, per come già affermato dalla CGUE in tutte le sentenze indicate.

DOMANDA SUBORDINATA DI RISARCIMENTO DEL DANNO

In subordine, nella non temuta ipotesi in cui Tribunale adito non accolga la domanda di riconoscimento del contratto di lavoro a tempo indeterminato, non potrà negarsi il diritto del sig. Pagano al risarcimento del danno.



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

Ai fini dell'individuazione dei criteri di liquidazione del predetto danno, una valida soluzione è stata adottata nella sentenza n. 342/2015 resa dal Tribunale di Chieti nel procedimento n. 364/2014, in cui il G.L. così scrive: "Pur nella consapevolezza che nell'ordinamento italiano sia esclusa una responsabilità in re ipsa ricollegabile alla mera violazione di norme attributive di diritti soggettivi (sul punto per tutte si veda Cass.sez.lav. n. 392/2012) tenuto conto che "Come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, così come dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo quadro" "il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori" (sentenze Adeneler e a., EU:C:2006:443, punto 62, nonché Fiamingo e a., EU:C:2014:2044, punto 55), ritiene questo giudice che nell'art. 18 l. 300/70 possa essere rinvenuta la fonte d'una misura appropriata, e ciò in quanto in tale disposizione alla portata strettamente risarcitoria del danno conseguente alla perdita del posto di lavoro si abbina anche l'effetto dissuasivo in ragione della rigidità del valore economico previsto (tenuto conto, tra l'altro della profonda differenza .

Di conseguenza, poichè il pregiudizio derivante dalla mancata conversione del rapporto ha un valore economico intrinseco, e tale valore va salvaguardato anche nel caso dei supplenti scolastici (i quali nutrono, per l'inserimento nella graduatoria ad esaurimento, l'aspettativa di continuare a lavorare per la stessa Amministrazione e rispetto ai quali il pregiudizio non può del tutto essere negato per il solo fatto che siano stati assunti definitivamente dopo anni di rapporti a termine) questo giudice ritiene di poter applicare anche alla presente fattispecie la soluzione proposta dalla giurisprudenza della Corte d'Appello di L'Aquila (e da questo stesso giudice seguita in precedenti pronunce) per sanzionare l'abuso del ricorso dalle p.a. alle forme di lavoro flessibili e secondo la quale "deve ritenersi che la misura dell'adeguatezza e dell'effettività va individuata non soltanto nell'idoneità dello strumento a riparare il danno sofferto, ma anche nella forza dissuasiva che è propria dei meccanismi sanzionatori. In questa prospettiva, il meccanismo più appropriato appare quello riprodotto nei commi quarto e quinto dell'art. 18 Legge 20 Maggio 1970 n°300, che prevede comunque delle obbligazioni collegate ad



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

eventi specifici (il recesso illegittimo e l'esercizio dell'opzione per un'indennità in vece della reintegrazione nel posto di lavoro), ma forfettizzate in modo da esplicitare un'efficacia anche deterrente. Si tratta del resto dell'unico istituto attraverso il quale il legislatore ha inteso monetizzare il "valore del posto di lavoro" assistito dalla cosiddetta stabilità reale, qual è quello alle dipendenze della pubblica amministrazione. Per le ragioni esposte, si ritiene che - commisurando il risarcimento alla valore minimo (cinque mensilità - art.18 comma quarto) del danno provocato dall'intimazione del licenziamento invalido più la misura sostitutiva della reintegra (quindici mensilità - art. 18 comma quinto) - si ottenga l'unica misura, contemplata dal nostro ordinamento, "che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela del lavoratore" e che possa "essere applicata al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto comunitario" (Corte giust. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler, par. 102). In questo modo si perviene all'applicazione della normativa nazionale in termini compatibili con la disciplina comunitaria, in adesione ai precetti contenuti nelle richiamate decisioni della Corte di giustizia europea."

Dall'accertata illegittimità del ricorso alla reiterazione di rapporti di lavoro a termine nei confronti delle ricorrenti consegue pertanto un diritto risarcitorio delle stesse nell'ammontare dianzi indicato.

L'amministrazione scolastica resistente va pertanto condannata - in adesione alla domanda formulata in via subordinata nel ricorso - a corrispondere a ciascuna delle ricorrenti un importo complessivamente pari a venti mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in esecuzione dell'ultimo contratto a termine (ai sensi delle citate disposizioni dell'art. 18 Legge 20 Maggio 1970 n°300). Sulle somme va calcolata la maggior somma tra rivalutazione monetaria e interessi legali, in conformità all'art. 22 comma 36 l. 23 dicembre 1994 n. 724 (articolo ancora applicabile ai dipendenti pubblici alla luce della pronuncia della C. Cost. del 23 ottobre 2000 n.459), dalla data della pronuncia della presente sentenza fino al soddisfo.

o o o o o

Richiesta di risarcimento del danno in forma specifica

In ogni caso, il ricorrente chiede, ancor prima del risarcimento in termini monetari o per equivalente, il risarcimento del danno in



forma specifica, da attuare cioè mediante la costituzione di un rapporto di lavoro per come richiesto in via principale col presente ricorso (Corte di Cassazione, sez. II Civile, sentenza n. 1186/15; depositata il 22 gennaio).

Ricostruzione della carriera. Differenze retributive ed emolumenti

In ogni caso, in esito alla declaratoria di illegittima reiterazione dei contratti a tempo determinato, va riconosciuto il diritto del ricorrente alla ricostruzione della carriera. Vanno altresì riconosciute le differenze retributive ed ogni altro emolumento dovuti in conseguenza dell'anzianità professionale nella misura che sarà accertata in corso di causa dovendosi fare riferimento ad un unico rapporto di lavoro. Il tutto oltre interessi e rivalutazione. Tutto ciò premesso e ritenuto e quant'altro in fatto ed in diritto nella più ampia forma, respinta ogni contraria istanza eccezione e difesa, voglia l'On.le Tribunale di Messina – giudice del lavoro – accogliere le seguenti

DOMANDE

- 1) ritenere e dichiarare che tra il ricorrente ed il Ministero convenuto sussiste un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dall'01.09.2009, o da quella diversa che sarà individuata in corso di causa per le ragioni esposte in narrativa;
- 2) condannare parte resistente alla ricostruzione della carriera dell'istante con il conteggio, ai fini economici e normativi, della anzianità di servizio per il periodo pre ruolo in maniera integrale;
- 3) in subordine alla domanda sub 1) e sub 4), condannare il Ministero convenuto al risarcimento dei danni cagionati al ricorrente, inclusi quelli per perdita di *chances*, nella misura che sarà accertata in corso di causa o liquidata dal Giudice, e comunque in misura non inferiore a venti mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in esecuzione dell'ultimo contratto a termine, oltre interessi e rivalutazione;
- 4) condannare il Ministero al risarcimento dei danni in forma specifica da attuarsi mediante immissione in ruolo del ricorrente;
- 5) condannare il Ministero convenuto al pagamento delle differenze retributive ed ogni altro emolumento dovuto ex lege, dovendosi fare riferimento ad un unico rapporto di lavoro;

Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F



Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

6) condannare, in ogni caso, il Ministero, al risarcimento di tutti i danni cagionati al ricorrente a cagione della illegittimità del proprio operato, nella misura che sarà accertata in corso di causa ovvero sarà determinata in via equitativa;

7) condannare il Ministero convenuto al pagamento delle spese e compensi del presente grado di giudizio, oltre accessori e spese generali come per legge.

In via istruttoria, si producono i seguenti documenti:

1. Scheda riepilogativa dei servizi prestati dal ricorrente;
2. Istanze di accesso atti datate 8 giugno 2015 con prova dell'avvenuta spedizione;
3. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore Is. Arte Milazzo MEIS01600T - PROT. N. : 9169 del giorno 01/09/2005 con scadenza al 30.6.2006;
4. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore Is. S. Teresa Riva "Timarchi - MEIS01700N - PROT. N.:4843 del giorno 11/09/2006 con scadenza al 31.8.2007;
5. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore Is. S. Teresa Riva "Timarchi - MEIS01700N - PROT. N.:7506 del giorno 18/12/2007 con scadenza al 31.8.2008;
6. Cedolino paga agosto 2008;
7. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore Is. S. Teresa Riva "Timarchi - MEIS01700N - PROT. N.:5504 del giorno 5/10/2009 con scadenza al 30.6.2010;
8. Cedolino paga giugno 2010;
9. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto tecnico commerciale ITC Taormina Pugliatti - METD09QGG1 - PROT. N.:7698 del giorno 6/10/2011 con scadenza al 30.6.2012;
10. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto tecnico commerciale ITC Taormina Pugliatti - METD09QGG1 - PROT. N.:9374 del giorno 3/12/2011 con scadenza al 30.6.2012;
11. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore Ist. Statale d'Istruzione Sec. Sup. Milazzo - MEIS01600T PROT. N.:13994 del giorno 29.11.2011 con scadenza al 30.6.2012;
12. Contratto di lavoro a tempo determinato tra Istituto Superiore ISTITUTO SUPERIORE I.S. "GEPY FARANDA" PATTI (ME) PATTI - MEIS00400G PROT. N.:8943 del giorno 18.9.2008 con scadenza al 30.6.2009;
13. Nota dell'Istituto di Istruzione Superiore "CAMINITI-TRIMARCHI" prot. n. 7286/C4 del 13/07/2015;



14. Nota Istituto Istruzione Superiore “Renato Guttuso” Prot n.7509/fp del 6/07/2015;
15. Nota Istituto d’Istruzione Superiore IIS Borghese Faranda Patti - PROT. 6915/B1 del 23/06/2015;
16. Sentenza Tribunale di Napoli n. 530 del 21.01.2015;
17. Contratto prot. N. 12827 del 17.12.2015 Istituto Superiore Ist. Sup. “Antonello” Messina, con scadenza 30.06.2016;
18. Buste paga

Con riserva di articolare ogni ulteriore e conducente mezzo istruttorio.

Il valore della presente controversia è indeterminabile, ma è esente dal contributo unificato per motivi reddituali del ricorrente, come da dichiarazione che si allega.

Messina, da di deposito del ricorso

Avv. Filippo Pagano

ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA’ DELLA NOTIFICAZIONE NEI CONFRONTI DEI CONTROINTERESSATI (EX ART. 151 C.P.C.)

Il sottoscritto avv. Filippo Pagano procuratore del sig. Pagano Giuseppe

Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

PREMESSO CHE

il ricorso ha ad oggetto l’accertamento del diritto del ricorrente alla stabilizzazione mediante contratto a tempo indeterminato; ciò comporta che tutti i candidati inseriti nelle graduatorie ad esaurimento potranno concorrere all’assunzione in tutti gli ambiti territoriali, con conseguente interesse contrario di ciascuno di essi alla riduzione dei posti di ruolo disponibili a seguito della stabilizzazione del ricorrente;

ai fini dell’integrale instaurazione del contraddittorio, il ricorso *ut supra* deve essere notificato ai docenti potenzialmente controinteressati, ossia a tutti i docenti attualmente inseriti nelle graduatorie ad esaurimento definitive di tutti i 101 ambiti territoriali italiani, per la classe di concorso C520 - tecnica dei servizi e pratica operativa.

RILEVATO CHE

la notifica nei confronti dei controinteressati nei modi ordinari sarebbe impossibile in ragione dell’immenso numero dei destinatari;





l'efficacia della tradizionale notifica per pubblici reclami è stata più volte messa in dubbio e significative al riguardo sono le affermazioni contenute nella decisione n. 106 del 19.02.1996 del Consiglio di Stato, secondo cui: "non pare ragionevole invocarsi un onere di diligenza media del cittadino – potenziale convenuto in un giudizio – di prendere visione costante del Foglio degli annunci legali della Provincia o della Gazzetta ufficiale, nei quali il sunto del ricorso viene pubblicato :::";

il TAR Lazio, quando è investito di azioni giudiziarie collettive, dispone – quale forma di notifica diversa e alternativa rispetto alla tradizionale notificazione per pubblici reclami prevista dall'art. 150 c.p.c. – la pubblicazione del ricorso nel suo testo integrale sul sito internet del ramo di amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto procuratore

CHIEDE

che il Tribunale adito, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici reclami mediante inserimento in Gazzetta Ufficiale;

VOGLIA

AUTORIZZARE LA NOTIFICAZIONE DEL RICORSO

nei confronti di tutti i docenti inseriti nelle graduatorie ad esaurimento definitive dei 101 ambiti territoriali italiani, per la classe di concorso C520 - tecnica dei servizi e pratica operativa, attraverso la pubblicazione del sito web istituzionale del MIUR del: testo integrale del ricorso con pedissequo decreto di fissazione dell'udienza.

Messina, data di deposito del ricorso

Avv. Filippo Pagano

Messina - 98123
via dei Mille, 243
tel. +39.090.696634
fax +39.090.691902
messina@clouvell.com

Milano - 20122
via Cesare Battisti, 11
tel. +39.02.5515595
fax +39.02.92853284
milano@clouvell.com

London - (UK)
Italian desk at Morgan
Pearse LLP Solicitors
63 Broadway (Suite 6)
Stratford - E15 4BQ
tel. +44.20.35832129
fax +44.20.34754544
london@clouvell.com

www.clouvell.com

Partita Iva
01897880835
Codice Fiscale
PGFFPP68S08F158F

