



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI RIETI
Sezione Lavoro

in persona del giudice, dott. Rosario Carrano ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 221, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nella causa civile iscritta al n. [REDACTED] del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2020, vertente

T R A

[REDACTED]
[REDACTED], elettivamente domiciliati in Rieti, via Cintia, n. 59, presso lo studio dell'avv. Marco Isceri, con l'avv. Serena Mancini, che li rappresentano e difendono giusta procura in atti

RICORRENTI

E

MINISTERO dell'ISTRUZIONE - Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio (Ufficio IX Ambito territoriale di Rieti), Istituto Superiore Statista Aldo Moro, in persona del Dirigente p.t., rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 *bis* c. 1, c.p.c., dal dott. Gianluca Amantea, funzionario dipendente della stessa amministrazione, domiciliato in Rieti, Viale Verani 7;

CONVENUTO

OGGETTO: impugnazione co.co.co. – differenze retributive, risarcimento e ricostruzione carriera

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 17.11.2020, i ricorrenti, premesso di aver lavorato in favore dell'amministrazione resistente dall'1.7.2001 al 31.08.2018, in virtù di una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, stipulati ai sensi del d.lgs. n. 81/2001 e del successivo D.M. n. 66/2001, hanno convenuto in giudizio la suddetta amministrazione chiedendo *“1) in via principale, accertare e dichiarare che tra i ricorrenti e il MIUR, per il tramite dei rispettivi istituti scolastici, è intercorso un rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 2001 e fino al 2018, momento in cui sono stati stabilizzati; 2) per l'effetto, condannare il MIUR, anche ai sensi dell'art. 2126 c.c., a corrispondere ai ricorrenti tutte le differenze retributive maturate tra il 2001 e il 2018 (anno dell'immissione in ruolo) e calcolate in base alle tabelle retributive contenute nei CCNL per il Comparto Scuola 1998/2001, 2002/2005, 2006/2009 e 2016/2018 tra il compenso percepito in forza dei contratti dei contratti di co.co.co. stipulati tra le parti e quello spettante ad un impiegato di livello B1 (“Assistente Amministrativo”) del CCNL per il comparto Scuola, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole scadenze fino al pagamento, come per legge, oltre gli incrementi retributivi connessi all'anzianità di servizio maturata in relazione al CCNL tempo per tempo vigente e alla regolarizzazione della loro posizione previdenziale; 3) per l'effetto, accertata la natura subordinata della prestazione resa dai ricorrenti dal 2001 al 2018 o da altra data ritenuta di giustizia, previo accertamento della discriminazione patita dai ricorrenti in termini di anzianità riconosciuta rispetto ai loro colleghi assunti ab origine a tempo indeterminato, previa disapplicazione dell'art. 569 del D.Lgs. n. 297/1994, accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti all'integrale riconoscimento dell'anzianità pregressa per il servizio svolto alle dipendenze del MIUR dal 2001 al 2018 con contratti di durata annuale e condannare il Ministero convenuto a ricostruirne correttamente la carriera a seguito dell'immissione in ruolo, anche previa disapplicazione dei decreti di ricostruzione della carriera già emessi; 4) in ogni caso, condannare il MIUR al pagamento, in favore di tutti i ricorrenti, del risarcimento del danno ex art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001, nella misura massima di 12 mensilità, da determinarsi in relazione alla retribuzione spettante ai dipendenti inquadrati nell'Area B del CCNL Comparto Scuola vigente alla data del deposito del*

ricorso, ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia, anche con valutazione equitativa ex art. 1226 c.c., oltre interessi e rivalutazione monetaria; 5) con espressa riserva di agire in successivo giudizio per la eventuale quantificazione dei crediti e/o l'eventuale accertamento di ulteriori differenze retributive dovute e non corrisposte, oltre che per la costituzione di una rendita vitalizia per il ristoro dei contributi dovuti e prescritti; 6) con vittoria di spese, competenze ed onorari, da distrarsi in favore dei difensori che si dichiarano antistatari”.

A sostegno della propria domanda, hanno allegato che i rapporti di lavoro si sarebbero svolti secondo le modalità tipiche della subordinazione, svolgendo mansioni di assistente tecnico del personale ATA (livello B1), osservando i medesimi orari di servizio del personale dipendente, beneficiando degli strumenti messi a disposizione del datore di lavoro, in stretta dipendenza gerarchica, essendo da sempre sottoposti al potere disciplinare del datore di lavoro, senza però ricevere le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato.

Con memoria tempestivamente depositata, si è costituita la parte convenuta che ha contestato il ricorso chiedendone il rigetto in quanto infondato.

Espletata l'istruttoria orale, la causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza ex art. 221, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il ricorso è fondato.

I. – Innanzitutto, risulta documentalmente dimostrato, oltre che non contestato, che i ricorrenti hanno prestato attività lavorativa in favore dell'amministrazione resistente in virtù di una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, dall'1.7.2001 al 31.08.2018, stipulati ai sensi del d.lgs. n. 81/2001 e del successivo D.M. n. 66/2001, il cui art. 2, D.M. n. 66/2001, prevede che *“Al fine di creare stabile occupazione a decorrere dal 1° luglio 2001, con il coordinamento dei competenti Uffici Scolastici regionali, i Dirigenti delle istituzioni scolastiche che attualmente utilizzano i soggetti di cui all'art. 1, affideranno agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, incarichi di collaborazione coordinata e*

continuativa, nell'ambito delle funzioni di Assistente Amministrativo o tecnico, secondo le modalità indicate dall'art. 6, comma 2, del Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81".

L'art. 6, comma 2, del Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, prevede che “2. *Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni, possono, ove ne ricorrano le condizioni ed esigenze, affidare ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, attraverso incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, e lavoro autonomo, le attività previste al comma 3 dell'art. 10, del citato decreto legislativo n. 468 del 1997 e successive modificazioni, per la stessa durata ivi prevista, compatibilmente con le risorse di cui al successivo art. 3 del presente decreto”.*

Inoltre, risulta pacifico che i ricorrenti sono stati tutti immessi in ruolo come personale ATA, con profilo di assistente amministrativo, a decorrere dal 01.09.2018.

2. – Orbene, al fine di verificare la fondatezza della pretesa fatta valere, occorre accertare in concreto le modalità di svolgimento del rapporto, a prescindere dal *nomen iuris* utilizzato dalle parti.

Nel caso di specie, la parte ricorrente ha allegato in maniera dettagliata e circostanziata le concrete modalità di svolgimento del rapporto per tutta la sua durata, le quali, oltre ad essere documentalmente dimostrate, non sono state specificamente contestate dalla parte convenuta.

In particolare, i ricorrenti hanno allegato di essere stati inseriti stabilmente nell'organizzazione dell'Istituto, svolgendo mansioni ordinarie e prive di carattere di specialità, di aver sempre dovuto osservare un preciso orario di lavoro imposto dall'amministrazione resistente, timbrando un “badge” fornito dalla scuola, di essere tenuti a giustificare le assenze, a chiedere i permessi per assentarsi, a chiedere di assentarsi per malattia, sottoponendosi anche a visita fiscale, di dover concordare i periodi di ferie, oltre a ricevere sempre una retribuzione fissa e predeterminata, con cadenza mensile, attraverso l'emissione di statini-paga.

Inoltre, hanno allegato che le modalità di svolgimento del lavoro erano identiche a quelle dei corrispondenti colleghi di ruolo, così come nulla è cambiato, in ordine al concreto svolgersi del rapporto di lavoro, a seguito della loro immissione in ruolo.

Orbene, si tratta di circostanze che, oltre ad essere in parte documentalmente dimostrate, non sono state specificamente contestate dalla convenuta, per cui devono ritenersi dimostrate.

Alla luce di tale materiale probatorio, quindi, deve ritenersi che il rapporto in questione, nonostante l'apparente forma delle collaborazioni coordinate e continuative, si sia in realtà svolto secondo le modalità tipiche del rapporto di lavoro subordinato, sussistendo tutti gli indici rivelatori della natura subordinata del rapporto, come dimostrato dalle suddette circostanze.

3. – Ciò posto, ne deriva l'applicabilità al caso di specie dell'art. 2126 c.c., applicabile anche al pubblico impiego privatizzato, con conseguente diritto della parte ricorrente al trattamento retributivo e alla contribuzione previdenziale per il tempo in cui il rapporto ha avuto materiale esecuzione (cfr. Cass. sez. lav., 3 febbraio 2012, n. 1639).

L'amministrazione, quindi, va condannata al pagamento delle differenze retributive tra quanto percepito e quanto i ricorrenti avrebbero dovuto percepire in base al c.c.n.l. comparto scuola applicabile da utilizzare quale parametro della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., con riferimento al profilo di assistente amministrativo (profilo B/1) per tutto il periodo del rapporto (dall'1.7.2001 fino al 31.08.2018).

4. – Una volta accertato che il rapporto si è svolto di fatto in maniera subordinata, ne consegue che, ove ad esso sia stato previsto un termine finale, lo stesso dovrà essere sussunto nella fattispecie del lavoro subordinato a tempo determinato (affetto da nullità se stipulato in assenza delle condizioni di legge), ai fini della necessaria conformazione del diritto interno a quello dell'Unione europea.

Ne consegue, pertanto, che deve ritenersi fondata la domanda relativa all'attribuzione degli incrementi retributivi correlati alla progressione stipendiale di cui la parte ricorrente avrebbe avuto diritto ove inquadrata stabilmente come personale ATA.

Su tale specifica questione, infatti, è intervenuta la Suprema Corte di Cassazione, la quale ha fissato il seguente principio di diritto: *“la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con*

contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo. Vanno conseguentemente disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato” (Cass. sez. lav., 7 novembre 2016, n. 22558).

Invero, la mancata attribuzione delle progressioni economiche configura un pregiudizio immediato e diretto dell’illegittima applicazione dei contratti co.co.co., ragion per cui le stesse devono riconoscersi alla parte ricorrente nella misura prevista dal c.c.n.l. Comparto Scuola tempo per tempo vigente, sul presupposto dei rapporti continuativi di fatto succedutisi dall’1.7.2001 fino al 31.08.2018.

5. – Per le stesse ragioni, deve pure essere accolta la domanda risarcitoria relativa all’abusiva reiterazione dei contratti a termine (c.d. danno comunitario).

Sul punto, infatti, la Suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di precisare che *“In tema di pubblico impiego privatizzato, qualora la P.A. faccia ricorso a successivi contratti formalmente qualificati di collaborazione coordinata e continuativa e il lavoratore ne allegghi l’illegittimità anche sotto il profilo del carattere abusivo della reiterazione del termine, il giudice è tenuto ad accertare se di fatto si sia instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e a riconoscere al lavoratore, in assenza dei presupposti richiesti dalla legge per la reiterazione, il risarcimento del danno, alle condizioni e nei limiti necessari a conformare l’ordinamento interno al diritto dell’Unione europea”* (Cass. sez. lav., 8 maggio 2018, n. 10951).

Nel caso di specie, la parte ricorrente ha specificamente allegato l’illegittimità dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche sotto il profilo del carattere abusivo della reiterazione del termine, asserendo di aver lavorato con le medesime modalità ed in maniera continuativa ed ininterrotta dall’1.7.2001 fino al 31.08.2018, ossia per oltre 17 anni, circostanza pacifica e non contestata.

Deve, quindi, ritenersi accertato che i contratti sono stati via via reiterati per una durata complessiva di oltre trentasei mesi, il che è sufficiente per ritenere integrata la fattispecie di “abuso” inteso quale fonte di danno presunto risarcibile.

Ne consegue, pertanto, che, una volta accertato il carattere subordinato del rapporto di lavoro, nonché l’assenza dei presupposti previsti dalla legge per la reiterazione, la parte ricorrente ha diritto al risarcimento del danno, alle condizioni e nei limiti necessari a conformare l’ordinamento interno al diritto dell’Unione europea.

6. – In merito alla quantificazione di tale danno, la Suprema Corte di Cassazione ha definitivamente chiarito che *“In materia di pubblico impiego privatizzato, nell’ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall’art. 36, comma 5, d.lg. n. 165/2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di giustizia Ue (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso, siccome incongruo, il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all’art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come « danno comunitario », determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l’indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l’onere probatorio del danno subito”* (Cass. Sez. Un. 15 marzo 2016, n. 5072).

Tale principio è stato poi ribadito anche di recente dalla stessa Suprema Corte, statuendo che *“In materia di pubblico impiego privatizzato, l’eventuale violazione delle norme sul contratto a termine non può mai tradursi nella conversione del rapporto, per espressa disposizione legislativa (art. 97 cost.), sussistendo unicamente la tutela risarcitoria prevista dall’art. 36, comma 5, d.lg. n. 165/2001. Il dipendente avrà diritto al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall’onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla l. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, e quindi nella misura pari ad un’indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione*

globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella l. n. 604/1966, art. 8” (Cass. sez. lav., 28 marzo 2019, n. 8671).

Applicando tali principi al caso di specie, ritiene questo Tribunale che, in considerazione del numero dei contratti reiterati e della complessità organizzativa del datore di lavoro, il danno possa essere determinato in dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, da determinarsi in relazione alla retribuzione spettante ai dipendenti inquadrati nell’area B del c.c.n.l. comparto scuola vigente alla data di deposito del ricorso.

In ordine al *quantum*, avuto riguardo alla retribuzione globale di fatto pari ad euro 1.789,95 mensili, ne deriva un credito di euro 21.479,40 (pari a dodici mensilità) per ciascun ricorrente.

7. – Infine, deve essere dichiarato il diritto dei ricorrenti al riconoscimento dell’anzianità di servizio effettivamente maturata nel periodo pre-ruolo, e quindi del diritto ad essere collocati a decorrere dal 01/09/2018 nella fascia stipendiale 15/20, corrispondente alla effettiva anzianità di servizio maturata.

Sul punto, infatti, deve essere richiamato l’orientamento della Suprema Corte di Cassazione che pronunciandosi sul punto ha statuito che *“il D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 569, relativo al riconoscimento dei servizi preruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola si pone in contrasto con la clausola 4 dell’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell’art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi. Il giudice, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, è tenuto a disapplicare la norma di diritto interno in contrasto con la direttiva ed a riconoscere ad ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell’amministrazione, l’intero servizio effettivo prestato” (Cass. civ. sez. lav. 28 novembre 2019, n. 31150).*

Nel caso di specie, deve escludersi la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell’anzianità di servizio, con la conse-

guenza di dover dichiarare il diritto dei ricorrenti al riconoscimento dell'intero servizio preruolo effettivamente prestato.

In conclusione, quindi, deve essere affermato il diritto dei ricorrente al computo per intero del servizio effettivamente prestato in posizione di preruolo, ai fini della ricostruzione della carriera e del corretto inquadramento giuridico ed economico.

8. – Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, in considerazione della natura della controversia (causa di lavoro) e dello scaglione di riferimento (da € 52.000,00 ad € 260.000,00) individuato in base al valore della domanda (superiore ad € 52.000,00), tenendo conto dei valori medi, esclusa la fase istruttoria.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, condanna il Ministero convenuto a corrispondere ai ricorrenti [REDACTED] [REDACTED] le differenze retributive tra quanto percepito e quanto i ricorrenti avrebbero dovuto percepire in base al c.c.n.l. comparto scuola applicabile da utilizzare quale parametro della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., con riferimento al profilo di assistente amministrativo (profilo B/1) per tutto il periodo del rapporto (dall'1.7.2001 fino al 31.08.2018), con l'attribuzione degli incrementi retributivi correlati alla progressione stipendiale di cui la parte ricorrente avrebbe avuto diritto ove inquadrata stabilmente come personale ATA;
- condanna il Ministero al risarcimento del danno commisurato in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari a complessivi euro 21.479,40, per ciascun ricorrente;
- dichiara il diritto dei ricorrenti al computo per intero del servizio effettivamente prestato in posizione di preruolo, ai fini della ricostruzione della carriera e del corretto inquadramento giuridico ed economico, con conseguente inquadramento a decorrere dal 01/09/2018 nella fascia stipendiale 15/20, corrispondente alla effettiva anzianità di servizio maturata;

- condanna il Ministero alla refusione delle spese di lite che si liquidano in euro

[REDACTED]

[REDACTED].

Rieti, 7 aprile 2022

Il Giudice
dott. Rosario Carrano