

NOTIZARIO DEL LAVORO

n.2 OL – anno V

Indice:

- Pag. 2 **“Il legislatore frettoloso: la legge 128 del 2019.”** A cura di Pippo De Lucia

- Pag. 7 **“La ricostruzione della carriera del personale docente in seguito alla sentenza della Corte di Cassazione n. 31149 del 28 novembre 2019”.**
A cura di Gianluigi Giannuzzi Cardone

- Pag. 21 **“Il consolidamento dell’orario di lavoro da part time a full time è sempre possibile?”** A cura di Laura Lieggi

- Pag. 22 **“Money: storie di equo scompensò.”** A cura di Roberto Positano

- Pag. 24 **“Le sanzioni disciplinari nel comparto scuola: la ‘competenza’ del dirigente scolastico approda in Cassazione.”** A cura di Raffaella Romano

- Pag. 27 **Normativa e documentazione nazionale**
- Pag. 27 **Osservatorio della Giurisprudenza**
- Pag. 29 **Eventi, nazionali e sul territorio**

Interventi:

Il Legislatore frettoloso: la legge 128 del 2019.

A cura di Pippo De Lucia

Con modalità invero suggestive e tutte da raccontare, fa il suo ingresso nel nostro ordinamento la legge n.128 del 2 novembre 2019, immediatamente operativa in quanto entrata in vigore il giorno successivo.

In precedenza, il Governo aveva rassegnato le proprie dimissioni in data 20 agosto 2019, ed era rimasto in carica per gli affari correnti e per le eventuali urgenze; in effetti circolava un testo di un emanando decreto legge in materia di emergenze occupazionali, testo che conteneva la riproposizione del cd. scudo penale per la fabbrica ex ILVA. Senonchè, quando si è avuta certezza che di lì a poco si sarebbe insediato un nuovo Governo, il vecchio esecutivo ha approvato in tutta fretta il decreto legge n.101 del 3 settembre 2019. Nel testo del decreto, presente lo scudo penale, è stata inserita tutta una nuova sezione di interesse più squisitamente lavoristico, e cioè una prima bozza di regolamentazione delle tutele in favore dei cd. *riders* (ciclofattorini); da una prima lettura, appariva subito chiaro che tale regolamentazione non avesse i crismi della urgenza e della indifferibilità che ne giustificassero una decretazione di urgenza. Il nuovo Governo si è poi effettivamente insediato due giorni dopo, così confermando che quel decreto legge era davvero l'ultimo atto della vecchia compagine governativa.

Si è quindi aperto il dibattito parlamentare per la discussione della legge di conversione di tale decreto, con l'ulteriore difficoltà, per la nuova maggioranza parlamentare, di approvare un testo concepito da una ormai inesistente coalizione parlamentare. La Commissione Lavoro della Camera dei Deputati aveva infatti approntato un corposo dossier (di oltre mille pagine) nel tentativo di sviscerare tutte le complesse problematiche introdotte dal decreto. Il nodo da sciogliere, tuttavia, non era certamente la normativa sui *riders*, ma la ben più problematica perdurante presenza dello scudo penale; un gruppo di senatori, infatti, aveva già preannunciato il loro voto contrario, tanto da far presagire la mancata conversione del decreto e un notevole impatto sulla fiducia parlamentare pochi giorni prima concessa al nuovo Governo.

Per tale motivo, la nuova maggioranza ha dovuto trovare un accordo di compromesso, grazie al quale il Governo, nella mattina del giorno 23 ottobre 2019, ha potuto porre la questione di fiducia per la approvazione della legge di conversione, il cui maxiemendamento, quindi, è stato approvato senza discutere, accantonando ogni approfondimento. Nel testo di questo maxiemendamento, poi effettivamente approvato da Camera e Senato e quindi divenuto legge n.129 del 3 novembre 2019, è scomparso del tutto lo scudo penale per l'ex ILVA (“*art.14: soppresso*” recita laconicamente la legge); è stata modificata la regolamentazione sui *riders* contenuta nel decreto legge; ma soprattutto, per quel che qui più interessa, è stato modificato il codice dei contratti (D. Lgs 81\2015), attraverso la riscrittura dell'art.2 e la introduzione dell'art.2 bis.

La prima osservazione che mette conto di evidenziare riguarda l'importanza di questo intervento normativo, non tanto per quel che riguarda i *riders*, categoria che invero suscita un notevole interesse mediatico ma che riguarda tutto sommato un gruppo di lavoratori di consistenza numerica ben minore rispetto ai destinatari degli altri interventi normativi; non tanto per quel che riguarda la abolizione dello scudo penale, le cui conseguenze sono sotto gli occhi di tutti ed hanno ingenerato una serie di eventi e conseguenze tali da sfociare in una drammatica situazione di emergenza sociale; ma quanto soprattutto per aver ridisegnato, attraverso la modifica del codice dei contratti, i confini di quella zona grigia ricompresa tra autonomia e subordinazione; con la ulteriore osservazione che sfugge, anche in questo caso, dove riposi la urgenza di tale intervento normativo.

La seconda osservazione è consequenziale: l'importanza di tale intervento, che va ad incidere su istituti così delicati, avrebbe dovuto comportare una modalità di approvazione ben differente; il legislatore ha invece optato per un decreto legge convertito con un voto di fiducia. È forte la sensazione che la questione della mancanza di ogni urgenza costituirà terreno fertile per le scontate e verosimilmente numerose eccezioni di legittimità costituzionale con le quali ci confronteremo, in assenza di rimedi o correttivi di carattere legislativo, nei prossimi mesi.

Ciò spiega il generale e condiviso clima di critiche (non solo sul metodo, ma anche sul risultato, come si vedrà a breve) emerso da parte dei primi increduli commentatori, già all'indomani della approvazione della norma; per citare solo i commenti più benevoli: *“decretazione asistemica e incompleta”*; *“grossi problemi di carattere sistematico con la disciplina generale del contratto”*; *“scelta di politica del diritto abbastanza acerba”*; *“intervento che complica il quadro qualificatorio”*; *“decreto che difetta di un impianto coerente e integrato”*; e per finire: *“sulla via del solito agnosticismo, il legislatore rimane piuttosto prudente o forse pavido”*.

Tocca tuttavia all'interprete tentare di individuare le linee di direzione di tale intervento normativo, sfrondarle dalla loro indubbia connotazione politica (di scambio, diremmo) ed analizzarle nel contesto in cui esse vanno ad inserirsi, con una lettura quanto più possibile sistematica, anche in questo caso non senza sottolineare che la tecnica linguistica utilizzata come ormai purtroppo di consueto dal legislatore, di sostituzione di parole, aggiunte di avverbi, ritocchi al testo, articoli *bis ter quater quinquies* e così via, non rende certamente semplicissima tale operazione.

Come detto, il legislatore ha introdotto una nuova normativa in tema di *riders* attraverso la introduzione, nel codice dei contratti, di un intero “Capo V-bis”, dedicato alla “tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”. La disamina di tale normativa, destinata come già osservato ad una platea di lavoratori abbastanza limitata, non può qui essere compiutamente analizzata, sia perchè essa merita specifica attenzione, sia perchè deve prevalere – per le implicazioni generali e sistematiche che esso comporta - l'aspetto più generale del testo della legge, e cioè la riformulazione legislativa delle collaborazioni organizzate dal committente. Queste ultime vengono completamente ridisegnate con un duplice intervento:

1. esse vengono ridefinite, modificando il testo dell'art. 2 del d. lgs. 81\2015;
2. vengono introdotte nuove tutele per coloro i quali, tra questi collaboratori, siano iscritti alla gestione separata INPS, introducendo l'art. 2 bis del medesimo d. lgs. 81\2015.

Quanto al primo punto, per apprezzare fino in fondo la profondità delle modifiche, è necessario fermare la propria attenzione sulle disciplina previgente.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs 81\2015, rubricato proprio “collaborazioni organizzate dal committente”, dal 1\1\2016 si consideravano rapporti di lavoro subordinato quelle forme di collaborazione per le quali emergesse la contestuale presenza di tre elementi:

- a- fossero continuative;
- b- fossero “esclusivamente personali”;
- c- fossero organizzate dal committente “in riferimento a luoghi e tempi di lavoro”.

Con la contestuale presenza di questi tre elementi, quindi, la norma prevedeva che il rapporto venisse attratto nell'area della subordinazione, con conseguente applicabilità di ogni istituto di questa: dalla applicabilità dei contratti collettivi, alle norme in tema di retribuzione, licenziamenti, TFR, mansioni, e così via. Si trattava di una chiara norma contenuta nel Jobs Act per stanare quelle forme di collaborazione continuata per contenessero *in nuce* i caratteri della eterodirezione, cioè della subordinazione. Per intenderci, è la norma che la Corte di Appello di Torino, nella propria recente e celeberrima sentenza in argomento, ha utilizzato per sostenere (con qualche aggiustamento dovuto alla peculiare natura di tale rapporto di lavoro e della sua incerta etero-direzione) la natura subordinata del rapporto di lavoro dei *riders*, formalmente inquadriati come co.co.co e iscritti alla gestione separata, ma nella sostanza lavoratori subordinati.

Orbene, il nostro legislatore interviene con la legge in commento, riscrivendo, con effetto immediato già dal 3\11\2019, questa disciplina attraverso le tre seguenti modifiche e disponendo quindi che devono considerarsi rapporti di lavoro subordinato quelle collaborazioni continuative che:

- siano “prevalentemente” (e non più “esclusivamente”) personali;
- siano “organizzate dal committente” (scompare il riferimento alla organizzazione di luoghi e tempi di lavoro);
- siano orghanizzate “mediante piattaforme anche digitali”.

Per effetto di ciò, vi è un indubbio allargamento dell'area della subordinazione, rientrando nella fattispecie subordinata un maggior numero di collaborazioni (non solo quelle esclusivamente personali, ma anche quelle prevalentemente personali; non solo quelle etero-dirette, ma quelle etero-organizzate; non solo quelle etero-organizzate mediante piattaforme digitali, ma anche quelle etero-organizzate mediante piattaforme di diverso tipo (la relazione governativa prende ad esempio, per questa ipotesi, i *call centers*). La dottrina ha infatti immediatamente segnalato che “*la latitudine della collaborazione organizzata è più ampia di quanto previsto in precedenza*”. Fin qui tutto bene, ma mette conto di segnalare che è la prima volta nella pur lunga storia degli interventi normativi sulle forme di utilizzo flessibile della manodopera che vengono

attratti nel lavoro subordinato anche altri rapporti, in cui la prestazione lavorativa non è personale. È su questa ultima affermazione che conviene soffermarci a riflettere, anche perchè tornano in mente concetti quali la indisponibilità del tipo, ovvero anche la professionalità del lavoro quale estrinsecazione della persona umana; concetti e principi giuridici ben saldi nella mente dei giuslavoristi e, del resto, ampiamente coperti dal dettato costituzionale.

L'espressione avverbiale "prevalentemente personale" fu introdotta nel nostro ordinamento nell'ormai lontano 1973, quando la legge 533, che introdusse il processo del lavoro, nel riscrivere l'art. 409 c.p.c., chiarì – introducendo il n.3 di tale articolo - che erano sottoposti a tale rito anche le controversie riguardanti altri rapporti, non subordinati, ma connotati da una collaborazione continuativa e prevalentemente personale. La scelta, quindi, cadde su una tutela esclusivamente processuale, nel senso che tali lavoratori restavano sostanzialmente autonomi (anni dopo, con la creazione della gestione separata del 1995, furono attratti nel cd. *tertium genus*) ma potevano contare sul giudice del lavoro (con poteri più ampi di quello civile) e sulla maggiore incisività del rito (oltre che per concentrazione, immediatezza e oralità, si pensi soprattutto che all'epoca le sentenze civili di primo grado non erano esecutive, quelle del lavoro sì).

Questo assetto, tendente ad assicurare una tutela solo dal punto di vista processuale, ha attraversato, rimanendo invariato, tutto l'arco delle riforme in tema di flessibilità dell'utilizzo della manodopera. Persino nel 2017, con la modifica, ancora una volta, dell'art. 409 c.p.c., esso è stato riconfermato: l'art. 15 della legge n.81\2017 (cosiddetto Jobs Act degli autonomi) conferma infatti che per quei collaboratori che organizzino da sé la propria attività (e quindi sono autonomi, poiché ciò avviene senza alcuna ingerenza del committente), ma che siano tuttavia continuativi e che prestino lavoro anche prevalentemente personale, si applica (solo) il rito del lavoro.

La scelta del legislatore del 2019 è di rottura su questo fronte: oggi un collaboratore che abbia dei collaboratori può essere considerato subordinato.

All'indomani della approvazione della legge in commento circolava tra gli addetti ai lavori un paradosso, che forse può essere utilizzato solo come provocazione, ma che spiega bene la incertezza nel condividere questa scelta, quanto meno coraggiosa (ed improvvisa, sul punto si è già scritto a sufficienza) del legislatore: ma allora, oggi un lavoratore subordinato può lavorare in maniera non esclusivamente personale, può cioè avere dei collaboratori, magari da inviare al lavoro quando egli non può o non vuole, purchè ciò avvenga in maniera non prevalente sulla sua personale attività lavorativa? Ovviamente no, è solo un paradosso, ma attenzione: è vero il contrario. Oggi un collaboratore che abbia dei collaboratori può essere considerato subordinato, se la sua attività è continuativa ed è organizzata dal committente; l'unica condizione che è richiesta per accedere al mondo dei subordinati è che l'attività dei suoi collaboratori non sia prevalente rispetto alla propria.

Anche questo ultimo aspetto merita riflessione. Che significa, a questi fini, prevalente? Si tratta di un dato numerico? L'attività del collaboratore che risulterà subordinato deve prevalere in termini di giornate lavorative, o di ore lavorate, o di quantità di prestazione?

A questi dubbi dobbiamo, purtroppo, aggiungerne altri. Oggi la etero-organizzazione è rilevante *tout court*, cioè essa non deve più avvenire con riferimento a luoghi e tempi di lavoro, ma deve essere, semplicemente, una organizzazione proveniente dal committente. Anche in questo caso, quale è il confine? Quando possiamo dire che vi sia una organizzazione da parte del committente, se pensiamo che in ogni contratto di scambio vi è sempre una essenziale e reciproca collaborazione, con conseguente reciproca organizzazione; che soprattutto nel rapporto di lavoro vi è sempre un soggetto che, in un modo o nell'altro, in modo più intenso o meno, dispone alcune direttive e un altro soggetto che è tenuto ad eseguirle?

Questo aspetto, probabilmente, è il più problematico di tutti. Sinora siamo stati abituati a ragionare in termini di etero-direzione; sembrava un requisito sufficiente per strutturare una subordinazione. Oggi non è più così, l'intera categoria della etero-direzione è saltata, perchè il legislatore ha sposato la (peraltro incerta) teoria dell'etero-organizzazione, di gran lunga più sfumata, quasi evanescente dal punto di vista definitorio e qualificatorio.

Perchè ciò sia avvenuto, è difficile comprenderlo. Resta l'impressione che il nostro frettoloso legislatore abbia scelto di muoversi sulla via – peraltro tortuosa e non universalmente condivisa - tracciata dalla Corte di Appello di Torino (la etero-organizzazione ha fatto in modo che i *riders* torinesi venissero considerati subordinati ed ha consentito al Collegio di superare il problema della assenza, in quel rapporto di lavoro, della etero-direzione, in quanto il fattorino può sempre rifiutare la chiamata o il turno di lavoro).

La ulteriore impressione è che, poiché non è più necessaria una verifica sulla imposizione di tempi e luoghi di lavoro, l'unico che potrà decidere se il rapporto sia etero-organizzato o meno sarà il Giudice, che dovrà valutare la sussistenza della imposizione delle modalità esecutive della prestazione di lavoro unilateralmente determinata dal committente. Con buona pace della certezza dei rapporti giuridici, che sempre di più troveranno la loro unica possibilità di lettura attraverso la lente giudiziale; con buona pace di tutte quelle contrarie intenzioni, più volte formulate, di evitare una giuridicizzazione dei rapporti interpersonali, che finisce per affidare al Magistrato la soluzione di controversie sulle quali la politica non sa o non vuole decidere.

La natura paradossale di questo intervento legislativo emerge soprattutto sotto questo aspetto: sembra che il nostro legislatore non si sia accorto che i principi in tema di etero-organizzazione delle collaborazioni statuiti dalla Corte di Appello di Torino e così frettolosamente estesi a tutti, non erano più attuali, proprio perchè superati dal Jobs Act degli autonomi. La Corte, cioè, ha applicato una normativa che oggi non è più applicabile; essa infatti ha analizzato prestazioni lavorative effettuate sino al novembre 2016, e quindi effettuate prima dell'art.15 della legge 81\2017. Tale ultima norma, lo si ripete, pur senza modificare il testo dell'art. 2 del D.Lgs 81\2015 ma modificando il testo dell'art. 409 c.p.c., ha previsto che non si possa avere alcuna parificazione con i lavoratori subordinati se il collaboratore “organizza autonomamente la attività lavorativa”, ed è questo proprio il caso dei *riders*, così come dei *platform workers*. Proprio per questo dato temporale,

ormai non più attuale, la Corte ha potuto applicare ai *riders* l'art. 2 D. Lgs. 81\2015, definendoli collaboratori organizzati dal committente, non etero-diretti ma etero-organizzati, una sorta di categoria intermedia tra lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi.

Conclusivamente, e considerando che il dibattito è già fervente a pochi giorni di distanza da questo intervento legislativo, non si può non sottacere come il metodo utilizzato dal nostro legislatore abbia finito con l'inficiare il risultato dell'intervento; a parere di chi scrive, infatti, intervenendo con queste modalità su questioni così complesse e delicate si rischia di mettere confusione su concetti e categorie fondanti la materia giuslavoristica, così scuotendo nel profondo le fondamenta della nostra amata e bistrattata materia di studio.

Pippo De Lucia

La ricostruzione della carriera del personale docente in seguito alla sentenza della Corte di Cassazione n.31149 del 28 Novembre 2019.

A cura di Gianluigi Giannuzzi Cardone

1.Premessa

Nel momento in cui ho ricevuto l'incarico dalla Commissione Lavoro del Consiglio dell'Ordine di curare questo contributo, l'intenzione era quella di tentare di fornire un aggiornamento sulla evoluzione del contenzioso riguardante la ricostruzione di carriera¹ del personale docente, alla luce della sentenza della CGUE "Motter" del 20.9.2018 (causa C-466/17), nonché di fare il punto su quanto emerso in Cassazione su una vicenda analoga, in occasione della pubblica discussione del 17 ottobre 2019.

Tuttavia, mentre ero intento ad ordinare documenti ed idee, è giunta l'attesa sentenza della Corte di Cassazione (n. 31149 del 28.11.2019): la prima pronuncia della Corte di legittimità su questa specifica questione². Si è reso

¹ La retribuzione del personale della scuola varia lungo tutto il corso della vita lavorativa, col succedersi degli ordinamenti retributivi contenuti nei contratti collettivi nazionali di lavoro e articolati in posizioni stipendiali, o "fasce di anzianità". Per il personale di ruolo la misura dello stipendio è maggiore se maggiore è l'anzianità di carriera. L'anzianità da prendere in considerazione ai fini dell'inserimento è l'"anzianità utile ai fini della carriera". Quindi non tutta l'anzianità utile ai fini pensionistici, ma solo quella svolta in determinate condizioni, tra cui vi è quella maturata con contratti a tempo determinato nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni in materia. La ricostruzione di carriera consiste proprio nella operazione di riconoscimento dei servizi ai fini della carriera, sancita nel decreto dirigenziale di ricostruzione di carriera. Per maggiori approfondimenti su tutta la materia si segnala l'opera: Mario Rossi – *Ricostruzione di carriera e ordinamenti retributivi* – Ed Tecnodid Napoli, 2006, 2 voll. Formato A4, pagg. 900 circa + Volume 3° di aggiornamento ed integrazione. V. anche AA.VV. – *Dizionario normativo della Scuola* – Ed. Tecnodid Napoli, 2019, alla voce "Ricostruzione di carriera e inquadramento";

² Sulla questione connessa riguardante il diritto del personale assunto con contratti a termine a beneficiare della stessa progressione stipendiale prevista per il personale di ruolo, v. Cass. 22558/2016 che ha enunciato il seguente

quindi obbligatorio modificare ed ampliare l'oggetto di questa relazione, nel tentativo di registrare l'apporto di questo importante ulteriore tassello nel sempre vivacissimo dibattito sul tema.

L'importanza di questa sentenza non deriva soltanto dalla naturale autorevolezza del soggetto che l'ha pronunciata, quanto soprattutto nell'auspicato effetto di ricomposizione di un quadro giurisprudenziale nazionale che nell'ultimo anno si è evoluto in senso particolarmente scomposto e contraddittorio, in conseguenza — come vedremo — di un improvviso “colpo di scena” offerto dalla giurisprudenza comunitaria sul tema.

Anticipando le conclusioni che saranno riprese nel prosieguo, si può dire, dunque, che l'impegno della Suprema Corte — a cui va riconosciuto il pregio di averci fornito una pronuncia sorretta da una chiarissima esposizione ed una robusta logica giuridica — pur lasciando ancora alcune zone grigie, ha prodotto un prezioso strumento di orientamento nella annosa e complessa vicenda.

2. La questione giuridica

La questione giuridica riguarda la conformità al diritto dell'Unione, ed in particolare alla clausola 4 della direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, della disciplina interna relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente della Scuola, nei casi in cui l'assunzione in ruolo del docente sia stata preceduta da rapporti di lavoro a termine.

Il caso pratico è molto frequente in quanto il sistema di reclutamento del personale docente statale è basato sulla regola del cosiddetto “doppio canale”³ che prevede l'immissione in ruolo periodica dei docenti attingendo per il 50% dalle graduatorie dei concorsi per titoli ed esami, da bandire con cadenza triennale, e per il restante 50% dalle graduatorie per soli titoli (o “permanenti”, attualmente “ad esaurimento”), nelle quali è inserito il personale utilizzato per gli incarichi a tempo determinato.

L'intenzione originaria del Legislatore è stata quindi quella di consentire ai più meritevoli di ottenere una tempestiva immissione in ruolo.

Tuttavia è noto che le assunzioni in ruolo non sono affatto avvenute in passato con la periodicità prevista, e questo non solo ha determinato il vastissimo contenzioso sulla legittimità della reiterazione dei contratti a termine, ma, per quanto qui rileva, ha altresì comportato la creazione di uno sterminato esercito di docenti c.d. “precari”, caratterizzati dal possesso di un considerevole numero di anni di servizio svolti a tempo determinato, anteriormente all'immissione nei ruoli dell'amministrazione scolastica.

In questo panorama quindi, i piani straordinari di assunzioni decisi dai

principio di diritto “La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato”;

³ V. Cass. n. 22552/2016;

governi succedutesi nella prima metà degli anni '10, ha fatto sì che si riversasse nei ruoli statali un importante numero di personale⁴ che vantava un periodo di servizio precario di gran lunga maggiore di quello che la legge nazionale consente di riconoscere in misura integrale (ovvero senza parziali decurtazioni).

Proprio la misura del riconoscimento di tale servizio maturato dai docenti antecedentemente all'immissione in ruolo, non per intero, è divenuto il *casus belli* da cui è sorto l'esteso contenzioso di cui si discute.

3. La normativa nazionale

La disciplina nazionale, sin dal d.l. n. 370/1970 (Legge n. 576/1970), ha previsto un riconoscimento integrale del servizio svolto antecedentemente alla immissione in ruolo limitato ai primi quattro anni; gli anni successivi di servizio sono sempre stati riconosciuti in modo parziale, e cioè nella misura di 1/3 prima, e poi, di 2/3, stabilita dal successivo d.lgs. n. 297/1994.

L'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994 afferma infatti che *“Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo.”*

L'art. 489 del d.lgs. n. 297/1994 stabilisce invece che *“Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione.”*

L'art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999 chiarisce infine che *“Il comma 1 dell'articolo 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 10 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale.”*

In sostanza il docente immesso in ruolo, al momento della ricostruzione della carriera, ha diritto a vedersi conteggiati solo i periodi di lavoro prestati con incarichi a tempo determinato di durata minima di 180 giorni di servizio, con

⁴ Basti pensare che il concorso ordinario del 2012, bandito a distanza di 13 anni dal precedente, portò al reclutamento di oltre 11.000 unità; tuttavia questo numero, pur sembrando di per sé considerevole, ha avuto l'effetto di un blando palliativo, perché i numeri del fenomeno del precariato scolastico erano enormemente superiori. Nel decennio a cavallo dei primi anni 2000, ovvero dall'a.s. 1997-1998 all'a.s. 2009-2010 si passò da 66.661 a 116.973 incarichi a tempo determinato, con picchi massimi di 152.375 supplenze conferite nell'a.s. 2006-2007. Il fenomeno fu ancora più allarmante se si considera che gli incarichi di durata annuale rappresentavano una ridottissima parte dell'intero fenomeno. Nell'a.s. 2007-2008 ad esempio furono attribuite solo 22.048 supplenze con termine al 31 agosto, sul c.d. “organico di diritto”, e ben 119.687 incarichi furono stipulati con termine al 30 giugno o per sopperire ad esigenze di sostituzione di personale temporaneamente assente. Il reclutamento di massa di personale precario fu necessario per controbilanciare la continua diminuzione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

la doppia conseguenza che i periodi di lavoro che non soddisfano questo requisito vengono definitivamente eliminati dal bagaglio del lavoratore, mentre quelli che lo soddisfano ottengono l'equiparazione ad annualità intera. Infine, l'ammontare complessivo degli anni, computati con il criterio suddetto, viene decurtato della frazione prevista dall'art. 485 sopra citato (cioè, si ripete, di 1/3 della parte successiva i primi 4 anni).

È evidente quindi che coloro che hanno maturato un lungo periodo di precariato prima dell'immissione in ruolo hanno patito una forte decurtazione del proprio servizio in termini di valutazione ai fini della ricostruzione di carriera ovvero in termini di capacità di tale servizio di incidere sulla qualificazione della propria posizione economica e stipendiale all'atto dell'immissione in ruolo.

In tanti, quindi, hanno invocato la garanzia dei principi del diritto comunitario e la prevalenza, in via applicativa della normativa europea di riferimento, denunciando la discriminazione perpetrata dalla disciplina nazionale.

4. La normativa europea

La Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato nella clausola 4 dell'accordo ha sancito che: «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. (...) 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».

Sui limiti della applicabilità della norma europea nell'Ordinamento interno, e sulla sua corretta interpretazione, è sorto un notevole dibattito negli anni passati, giunto a pressoché unanimi considerazioni:

- 1) La tutela comunitaria non può essere esclusa per il fatto che il rapporto dedotto in giudizio abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo.⁵
- 2) La clausola 4 dell'Accordo ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, ove necessario, qualsiasi contraria disposizione di diritto interno⁶;
- 3) Il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo;
- 4) Le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore costituiscono "condizioni di impiego", e dunque possono essere negate ai lavoratori a tempo determinato solo in presenza di un motivo oggettivo⁷;

⁵ Così: CGUE sentenza del 8 novembre 2011 Rosado Santana (C-177/10, punto 43) e in termini le sentenze del 18 ottobre 2012, *Valenza ed altri* (cause riunite C-302/11 e C-305/11, punto 36), nonché da ultimo Cass. n. 31149/2019 punto 6. In senso difforme, seppure su altra fattispecie, Tribunale di Bari, ordinanza 12.7.2019 e Tribunale di Matera, ordinanza 26.8.2018;

⁶ Così: CGUE sentenza del 15 aprile 2008 *Impact* (C-268/06, punto 26) e in termini le sentenze del 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05), e del 8 settembre 2011, *Rosado Santana* (C-177/1);

⁷ Così: CGUE sentenza del 9 luglio 2015 *Regojo Dans* (C-177/14, punto 44). Secondo il consolidato insegnamento

- 5) Non è sufficiente a legittimare la disparità di trattamento la previsione contenuta in una norma generale ed astratta, la natura pubblica del datore di lavoro, e la distinzione formale tra impiego di ruolo e non di ruolo⁸;
- 6) La disparità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono le modalità di lavoro, e che siano inerenti alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate⁹;
- 7) La disparità di trattamento non può essere giustificata dal semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto periodi di servizio sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato¹⁰.

5. L'orientamento giurisprudenziale nazionale maggioritario prima della sentenza "Motter"

Fornendo una quasi unanime applicazione ai principi eurolunitari sopra citati, le Corti nazionali per lungo tempo si sono espresse nel senso di affermare che il riconoscimento solo parziale del servizio maturato dal docente prima della immissione in ruolo comporta la violazione della clausola 4 della Direttiva europea, e quindi la violazione da parte dell'amministrazione scolastica del divieto di discriminazione affermato dalla disciplina comunitaria.

Pertanto nel corso di quasi un decennio¹¹ si è andato via via consolidando un orientamento generalmente favorevole alle ragioni dei docenti discriminati, che, confermando per lo più la fondatezza delle argomentazioni dei lavoratori, ha volto la propria attenzione verso ulteriori aspetti controversi della vicenda.

In particolare, si è discusso sulla possibilità di applicazione retroattiva del principio

della CGUE. *"rientrano nelle condizioni di impiego, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, punto 50, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, punto 32), le indennità sessennali per formazione continua (v., in tal senso, ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, punto 38), la partecipazione a un piano di valutazione professionale e l'incentivo economico che ne consegue in caso di valutazione positiva (ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, punto 36), nonché la partecipazione a una carriera professionale orizzontale che dà luogo a un'integrazione salariale (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punto 47)."*

8 Così: Corte di giustizia europea sentenza del 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha poi sottolineato che il lavoro svolto a tempo determinato deve essere parificato a quello espletato a tempo indeterminato, sotto il profilo giuridico ed economico, in quanto *«la mera circostanza che un impiego sia qualificato come "di ruolo" in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'accordo quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela»* V. inoltre in senso conforme Corte di Giustizia Europea nella causa C-286/06, *Impact*, del 15.4.2008 e *Gavieiro-Iglesias* del 22.12.2010 (procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09).

⁹ Così: CGUE sentenza del 9 luglio 2015 *Regajo Dans* (C-177/14, punto 55) e in termini CGUE sentenza del 5 giugno 2018 *Montero Mateos* (C-677/16 punto 57), sentenza del 8 ottobre 2010 *Valenza*, e sentenza del 7 marzo 2013 *Bertazzi* (C-393/11);

¹⁰ Così CGUE *"Valenza"*, cit., e *"Bertazzi"*, cit.

¹¹ Tra le prime pronunce note, Tribunale di Trani n. 5412 del 27 ottobre 2011 (dott. M. Brudaglio); la sentenza ebbe il merito di mettere subito in luce la correlazione tra diritto alla progressione economica del personale precario e diritto a conservare la posizione economica raggiunta successivamente alla eventuale assunzione in ruolo. Tale correlazione è stata richiamata anche dalla sentenza della Cassazione in commento, dove, al punto 8, richiama il proprio precedente arresto n. 20015/2018 su tale specifica questione;

comunitario facendosi strada la tesi secondo cui anche i periodi di servizio anteriori all'entrata in vigore della direttiva dovevano essere computati e riconosciuti per intero ai fini della carriera del docente, e che il divieto di discriminazione dovesse valere anche in relazione a docenti immessi in ruolo prima dell'entrata in vigore della direttiva (o del termine indicato per il recepimento interno).

In relazione alla prima questione la prevalente giurisprudenza ha ritenuto che la direttiva europea deve applicarsi all'intero periodo di servizio pre-ruolo¹², sin dalla sua origine, costituendo l'anzianità dei dipendenti un mero fatto giuridico e trattandosi di fattispecie unitaria protrattasi nel tempo che non può essere scissa. Questa soluzione, come si vedrà, ha trovato conferma nell'arresto della Suprema Corte in commento.

In merito alla seconda questione la giurisprudenza ha ritenuto che la valutazione circa la sussistenza della discriminazione non vada apprezzata al momento della immissione in ruolo del docente, bensì in quello dell'adozione del decreto del Dirigente Scolastico di ricostruzione di carriera¹³, con la conseguenza che il divieto di discriminazione deve operare anche in favore di coloro che sono stati assunti in ruolo in data successiva al termine indicato per l'adempimento della Direttiva.

6. La sentenza della CGUE "Motter" del 20.9.2018, Causa C-466/2017

Le certezze acquisite nell'arco di quasi un decennio di contenzioso sono state improvvisamente messe in discussione dalla sentenza della CGUE del 20 settembre 2018, nel giudizio *Motter c. Provincia Autonoma di Trento* (causa C-466/17).

Nell'occasione la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla domanda di ricostruzione di carriera, con il completo computo del servizio pre-ruolo, presentata da una dipendente della Provincia di Trento immessa in ruolo senza il previo superamento di una procedura concorsuale.

Muovendo dal presupposto che il riconoscimento solo parziale del pre-ruolo fosse

¹² In senso difforme si è espresso il Tribunale di Bari, v. sentenza del 6 maggio 2014; nello stesso senso l'orientamento della Corte di Appello di Bari: v. ex multis sentenza n. 907 del 8 giugno 2017: "si deve rilevare l'infondatezza della domanda relativamente ai rapporti di lavoro anteriori al 10.7.2001 (ovvero relative a periodi anteriori alla data di scadenza del termine, impartito agli Stati membri, per la trasposizione della direttiva 1999/70, art. 1, c. 1, entrata in vigore il 10.7.1999 – direttiva espressamente richiamata dagli appellanti che ne hanno invocato la corretta applicazione in sede di gravame – termine che l'art. 2, primo e terzo comma della direttiva citata, fissa nel 10 luglio 2001), per cui la statuizione condannatoria dev'essere emendata come da dispositivo, e l'appello proposto dev'essere accolto per quanto di ragione rispetto a tale vicenda. Si rammenta all'uopo che – quando lo stesso atto comunitario stabilisca "un termine alla scadenza del quale le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi devono essere entrate in vigore negli Stati membri" – "poiché questo termine è diretto, in particolare, a dare agli Stati membri il tempo necessario all'adozione dei provvedimenti di trasposizione, non si può contestare agli stessi Stati l'omessa trasposizione della direttiva nel loro ordinamento giuridico interno prima della scadenza di tale termine" (v. CGUE, 18 dicembre 1997, cit. punti 41 e 43; v., altresì, CGUE 4 luglio 2006, Causa C-212/04, *Kostantinos Adeneler e a.*, punto 114). Con riferimento, poi, alla direttiva 1999/70, cit. la stessa Corte di Giustizia dell'Unione Europea ne ha escluso ogni efficacia retroattiva, indicandone la decorrenza, ai fini della disciplina degli istituti considerati (e, dunque, della stessa clausola n. 4 dell'accordo quadro), "dalla data di scadenza del termine impartito agli Stati membri per la trasposizione di tale direttiva" (v. CGUE 4 luglio 2006, cit., punto 115; a riguardo della clausola 4 dell'accordo quadro v., poi, CGUE, 22 dicembre 2010, procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09, *Rosa Maria Gaviero e Ana Maria Iglesias Torres*, punto 90; CGUE, 7 marzo 2013, causa C-393/11, *Bertazzi e a.*, punto 53; CGUE, 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, *Valenza e a.*, punto 70, ed ivi ulteriori riferimenti a precedenti della Corte di Giustizia);

¹³ È noto che i due momenti non sono coincidenti, atteso che la domanda di ricostruzione di carriera può essere presentata solo dopo il superamento dell'anno di prova. Questa differenziazione vale anche ai fini della corretta individuazione del dies a quo della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi conseguenti;

conseguenza del fatto che l'immissione in ruolo della lavoratrice fosse avvenuta in seguito ad una procedura di stabilizzazione, e quindi senza procedura concorsuale, la CGUE ha affermato che *“La clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi.”*

È di solare evidenza che la Corte di Giustizia non abbia inteso disconoscere *tout court* il diritto al computo integrale del servizio pre-ruolo in sede di ricostruzione di carriera, bensì escludere dal beneficio solo i docenti immessi in ruolo senza il superamento di un concorso pubblico e che abbiano ricevuto ulteriori vantaggi nella ricostruzione di carriera, qualora avessero beneficiato di un sistema normativo che riconosce un numero di giorni superiori rispetto a quelli effettivamente prestati.

Ovvero esattamente quanto dispone il citato art. 489 del d.lgs. 287/1994.

Tuttavia, lo si ripete, il diritto del docente al riconoscimento integrale della propria anzianità pregressa non viene negato: la Corte al contrario afferma che potrebbero sussistere *“ragioni oggettive”* che consentirebbero la legittima applicazione dell'art. 485 del d.lgs. n. 287/1994 (ovvero la parziale decurtazione della anzianità di carriera), e cioè:

- La circostanza che alcuni docenti sono immessi in ruolo previo superamento di un pubblico concorso per esami ed altri tramite scorrimento delle graduatorie, secondo il meccanismo già citato del c.d. “doppio canale” (v. punti 25, 27, 32, 33, 35, 49 e 54);
- La circostanza che qualora un docente cumuli il beneficio del computo integrale del servizio pre-ruolo (ovvero ottenga la disapplicazione dell'art. 485) con il beneficio dato dalla fictio dell'equiparazione ad anno intero del servizio di durata superiore ai 180 giorni (ovvero quanto previsto dall'art. 489 del d.lgs. n. 297/1994), vi sarebbe il potenziale rischio di violare il principio del *pro rata temporis*, di cui al comma 2 della clausola 4, o di discriminazione alla rovescia ai danni dei docenti di ruolo (v. punti 47 e 49).

Questi due punti, secondo i Giudici europei, dovrebbero essere oggetto dell'accertamento del Giudice nazionale.

Come si vedrà meglio, proprio tali questioni costituiranno il nucleo della sopravvenuta sentenza della Corte di Cassazione.

Prima di giungere tuttavia ad esaminare il contenuto della pronuncia della Suprema Corte, è opportuno riferire su alcuni errori commessi dalla sentenza Motter, e delle conseguenze che questa ha prodotto sul piano nazionale nel corso di quest'ultimo anno.

7. Gli errori contenuti nella sentenza “Motter”

La CGUE fonda infatti la sua statuizione su alcuni presupposti che riguardano la disciplina nazionale obiettivamente errati.

1. Ha ritenuto che l'art. 485 del d.lgs. n. 297/94 precluderebbe il computo integrale del servizio pre ruolo solo ai docenti immessi in ruolo con modalità differenti dal concorso pubblico¹⁴;

¹⁴ v. punto 27 della sentenza: *“a differenza dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso, i docenti a tempo determinato immessi in ruolo in base ad una selezione per titoli possono, ai fini del loro inquadramento in*

2. Ha valutato che l'art. 489 del d.lgs. n. 297/94 costituisca sempre e comunque una disposizione di favore per il personale precario, in quanto consente ai docenti che hanno lavorato per più di 180 giorni di avvalersi della *fictio iuris* dell'equiparazione ad anno pieno senza alcuna penalizzazione.

Sulla scorta di questi due presupposti si è poi frammentata la successiva giurisprudenza nazionale, differenziandosi tra chi ha dato risalto a tali elementi e chi invece li ha posti in secondo piano, ritenendoli errati o comunque irrilevanti.

Invero la dottrina più attenta¹⁵ sul punto ha sin da subito rimarcato che entrambe le premesse sono chiaramente erronee.

Quanto alla prima, l'assunto è errato perché il citato art. 485 opera la decurtazione della carriera a prescindere dalle modalità di reclutamento del docente; in altre parole il meccanismo prevede la decurtazione di 1/3 del servizio prestato anche a danno dei docenti immessi in ruolo previo superamento di un concorso pubblico.

Il secondo è anch'esso errato sotto il profilo logico-giuridico in quanto il citato art. 489 in realtà non costituisce di per sé una disposizione a favore dei docenti precari: se è vero che avvantaggia i docenti che hanno lavorato almeno 180 giorni, è altrettanto indubitabile che lo stesso, non considerando tutti i servizi di durata inferiore ai 180 giorni, comporta la perdita irrimediabile di una parte (anche cospicua) di carriera.

8. La frammentazione della giurisprudenziale dopo la sentenza Motter

All'indomani della sentenza Motter il panorama giurisprudenziale fino ad allora assestatosi su apparenti certezze, ha subito un inimmaginabile sconquasso, ed ha visto nascere diverse rimediazioni, ove non proprio inversioni a "U", riassumibili, per semplificare, in tre differenti indirizzi.

1. Taluni pronunciamenti hanno negato sempre e comunque il diritto del personale docente al computo integrale del servizio pre-ruolo, dando rilievo al fatto che la *fictio iuris* dell'art. 489 funga, anche solo in astratto, da meccanismo di compensazione¹⁶;

una categoria retributiva, vedersi integralmente riconosciuta la loro anzianità di servizio solo per i primi quattro anni di servizio.";

¹⁵ Zampieri, "La ricostruzione della carriera alla luce della sentenza Motter", relazione al Workshop di diritto scolastico, Roma, 16 novembre 2018;

¹⁶ A tale indirizzo è sembrata subito aderire la Corte di Appello di Bari; v. ex multis., sentenza del 3 dicembre 2018 n. 2312 nella quale la Corte, richiamando integralmente le argomentazioni della sentenza Motter, afferma che "alla stregua degli enucleati principi, che questa Corte condivide e fa propri, deve ritenersi infondata la pretesa della [...] di fruire di una perequazione retributiva pienamente ragguagliata al trattamento del personale stabilizzato incaricato di svolgere mansioni equivalenti.". Identiche conclusioni sono state condivise dal Tribunale di Torino (v. sentenza n. 8 del 21.1.2019), dal Tribunale di Taranto (v. ex multis sentenza n. 655 del 14.2.2019, dott. C. Magazzino) che ha dato risalto al beneficio attribuito dalla *fictio* dell'art. 489 ed ha affermato che "la esclusione dei periodi di servizio pre-ruolo dalla valutazione dell'anzianità di servizio è meramente eventuale e, ove sussistente, solo parziale e comunque temporanea". Di diverso avviso il Tribunale di Bari che invece non ha espresso un orientamento univoco. In alcune pronunce (tra cui, da ultimo, la n. 5232 del 28.11.2019, dott.ssa Vernia) il Tribunale ha inteso aderire all'indirizzo espresso dalla Corte di Appello. Altre pronunce, invece, hanno escluso che, tra le "ragioni oggettive" che possano giustificare la disparità di trattamento, assuma rilievo il diverso metodo di reclutamento, ed hanno dato invece risalto alla identità delle mansioni svolte in costanza di rapporto a tempo determinato (v. sentenza n. 5177 del 27.11.2019, dott. Tedesco). A quest'ultimo orientamento hanno aderito anche il Tribunale di Lecce (v. sentenza 1506 del 28.3.2019) ed il Tribunale di Foggia (v. sentenza n. 129 del 10.1.2019, dott. Caputo) che hanno dato risalto alla identità delle mansioni svolte per accertare il diritto al pieno riconoscimento del servizio precario in sede di ricostruzione di carriera; in termini anche il Tribunale del Lavoro di Trani (sentenza n. 1445 del 18.6.2019, dott.ssa A. Arbore), nonché Corte di Appello l'Aquila, con le sentenze n. 148/2019 e n. 171/2019;

2. Secondo un altro indirizzo, i Giudici nazionali devono accertare caso per caso se il personale precario abbia beneficiato di ulteriori vantaggi nella ricostruzione della carriera, oppure vi siano eventuali differenze tra il servizio svolto dal personale precario e quello espletato dal personale di ruolo, tali da poter giustificare la disparità di trattamento rispetto al personale di ruolo¹⁷.

Questo secondo indirizzo pone l'accento sul ruolo che la sentenza "Motter" (cfr. punti 35, 48, 49 e 53) espressamente affida al Giudice nazionale ovvero quello di verificare in concreto se il mancato riconoscimento integrale del servizio pre-ruolo sia giustificato dalla necessità di "evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale" (così punto 47 della sentenza Motter) o da eventuali "differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti. Il governo italiano sostiene che, a causa dell'eterogeneità di tali situazioni, le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno, vale a dire circa due terzi di un anno scolastico, sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete".

3. Un terzo indirizzo ha invece adottato una soluzione più drastica ed ha ritenuto che per evitare il rischio di discriminazioni al contrario, l'anzianità degli ex precari debba essere valutata con modalità identiche a quelle utilizzate per il personale di ruolo. In pratica è stata disposta la disapplicazione dell'art. 489 che comporta al valutazione come anno scolastico il servizio di durata minima di 180 giorni, ed è stato quindi affermato che la ricostruzione di carriera debba avvenire con l'integrale ma effettivo computo del servizio pre-ruolo¹⁸.

9. La sentenza della Corte di Cassazione n. 31149 del 28 novembre 2019

A ricomporre il frammentato panorama della giurisprudenza in materia è giunta l'attesa sentenza della Corte di Cassazione del 28 novembre 2019 che fornisce chiarissime risposte sia alla questione principale, riaperta dalla sentenza Motter, sia ad altre connesse, mai completamente definite in passato.

La Suprema Corte è stata chiamata a decidere un ricorso del MIUR avverso la sentenza della Corte di Appello di Genova che aveva rigettato il gravame proposto dall'amministrazione contro una sentenza del Tribunale locale.

Il Giudice d'Appello ha escluso la sussistenza di ragioni obiettive per giustificare la riduzione della carriera precedente alla assunzione in ruolo prevista dall'art. 485 del più volte citato

¹⁷ In questo senso, Corte d'Appello di Trento, n. 109/2018, depositata in data 10 gennaio 2019: "L'affermazione finale secondo la quale la clausola 4 dell'accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/CE non osta in linea di principio a una normativa nazionale che "ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto del periodo di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi" deve essere vista con riferimento ai punti 48, 52, 53 con i quali viene rinviato al giudice nazionale l'accertamento nel singolo procedimento della effettiva sussistenza delle ragioni obiettive che possono giustificare la disparità di trattamento, ragioni indicate in astratto nel procedimento davanti alla Corte, ma che devono sussistere in concreto".

¹⁸ A tali conclusioni era già giunto il Tribunale di Bari in epoca antecedente alla sentenza Motter: v. sentenza 1940 del 18 marzo 2015, dott. Paziienza: "A tale riguardo deve precisarsi che la sola anzianità di servizio che può ritenersi equiparabile a quella maturata dal personale di ruolo è l'anzianità di servizio effettiva, con conseguente esclusione del meccanismo previsto dall'art. 11, comma 14° legge n. 124/99";

d.lgs. n. 297/1994, ed ha quindi disapplicato tale disposizione.

Nel far ciò, il Giudice genovese ha precisato alcune rilevanti questioni:

- ha ritenuto irrilevante il fatto che alcuni anni della carriera del docente ex precario fossero precedenti alla entrata in vigore della Direttiva Comunitaria, ritenendo quindi che la tutela della direttiva europea debba applicarsi all'intero periodo di servizio pre-ruolo;
- ha precisato che ai fini del calcolo dell'anzianità complessiva debbano essere considerati anche i contratti stipulati per la sostituzione di personale di ruolo assente, ovvero le c.d. "supplenze brevi e saltuarie" (sulla cui assimilazione alle altre tipologie di supplenze ordinarie si è spesso dibattuto, con forti perplessità di una parte della giurisprudenza).

Il MIUR ha proposto ricorso per Cassazione denunciando la violazione e la falsa applicazione degli artt. 485 e 487 del d.lgs. n. 297/1994, nonché della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva comunitaria più volte citata, prospettando le principali questioni finora trattate.

In particolare l'amministrazione ha affermato che:

1. nel calcolo della anzianità utile ai fini giuridici non possono essere considerati i rapporti di lavoro instaurati tra le parti in epoca precedente al termine assegnato agli Stati Membri per il recepimento della direttiva (10 luglio 2001) e che in ogni caso l'assunzione in ruolo della docente era avvenuta in epoca antecedente;
2. sussistono ragioni oggettive che giustificano la disparità di trattamento tra l'attività prestata dal docente a tempo indeterminato e quella richiesta dal docente incaricato della sostituzione di altro personale per brevi periodi (supplenze brevi e saltuarie);
3. Il trattamento complessivo riservato agli assunti a tempo determinato non può essere ritenuto di minore favore rispetto a quello del quale godono i docenti di ruolo, in quanto il personale docente precario beneficia della *fictio juris* determinata dal combinato disposto dell'art. 489 del d.lgs. n. 297/1994, con l'art. 11, comma 14, della Legge n. 124/1999 (ovvero l'equiparazione ad anno pieno del servizio di durata minima di 180 giorni).

La Corte ha accolto il ricorso ed ha cassato con rinvio; nel far ciò la sentenza ha affrontato cinque questioni che, per la prima volta, hanno trovato risposta.

Nel calcolo dell'anzianità utile ai fini della progressione di carriera:

- 1) è irrilevante il superamento di una procedura concorsuale¹⁹;
- 2) si computano i servizi inferiori ai 180 giorni ed anche se svolti mediante supplenze temporanee (punto 8);

¹⁹ La irrilevanza della modalità di assunzione quale "ragione oggettiva" che legittima la decurtazione della anzianità è stata ribadita proprio dal Tribunale di Trento nella sentenza "Motter" n. 101 del 11.6.2019 che ha evidenziato la palese contraddittorietà di siffatta argomentazione: "...l'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato. Inoltre, una simile ipotesi, se risultasse verificata, comporterebbe da parte delle autorità nazionali l'organizzazione di concorsi sufficientemente frequenti al fine di provvedere alle esigenze di assunzione. Invece i concorsi di selezione sono organizzati solo sporadicamente, tenendo presente che gli ultimi hanno avuto luogo negli anni 1999, 2012 e 2016. Una situazione del genere sembra difficilmente compatibile con l'ipotesi secondo cui le prestazioni dei docenti a tempo determinato sono inferiori rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 35)"

- 3) si calcolano i servizi svolti in diverso ruolo (e su diversa tipologia di posto²⁰);
- 4) si computano i servizi svolti prima dell'entrata in vigore della direttiva 1999/70;
- 5) non si possono considerare i mesi estivi e più in generale le interruzioni tra un contratto e l'altro (salvo congedo per maternità o altri istituti che non comportano la decurtazione del servizio per il personale di ruolo).

Nello specifico, dopo un chiarissimo ed approfondito *excursus* normativo, la pronuncia ribadisce in primo luogo la piena validità di tutti i principi sopra richiamati riguardanti l'indubbia applicabilità della tutela comunitaria ai casi in parola, nonché l'obbligo di giustificare eventuali deroghe al divieto con motivazioni precise e concrete. Viene quindi specificato ciò che non può mai giustificare la disparità di trattamento: la natura non di ruolo del rapporto di impiego, la novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, le modalità di reclutamento del personale nel settore scolastico, nonché le esigenze che il sistema mira ad assicurare²¹ (v. Cass., ordinanza n. 20015/2018).

Poco dopo, la pronuncia della Corte, con una sola perentoria affermazione, demolisce l'intero indirizzo giurisprudenziale che ha ritenuto nelle argomentazioni della sentenza Motter la condizione ostativa al riconoscimento integrale del servizio pre-ruolo (punto 9 della sentenza).

Osserva invece la Corte che la CGUE, proprio nella predetta sentenza Motter, ha espressamente dichiarato di volersi porre in linea di continuità con la propria giurisprudenza, che fino ad allora è stata indubitabilmente favorevole alle argomentazioni dei lavoratori.

Ad avviso della S.C. proprio dall'interpretazione complessiva delle argomentazioni giuridiche di cui alla sentenza Motter occorre prendere le mosse (punto 7), per giungere alla risoluzione generale della fattispecie in oggetto.

L'argomentazione risolutiva della Corte, infatti, trae la sua origine non dalla "svalutazione" delle affermazioni della CGUE (ed in particolare dei punti 33-34 e 37-38)²², come

²⁰ Principio già chiarito da Corte di Cassazione, sentenza n. 20035 del 24 luglio 2019 con riferimento al servizio prestato su posto di sostegno senza il possesso del titolo di specializzazione;

²¹ Sul punto v'è da notare che il perseguimento di una finalità legittima di politica sociale dello Stato membro è stata più volte ritenuta una circostanza precisa e concreta che possa concretizzare una "ragione oggettiva" per la disparità di trattamento (v. sentenza *Angelidaki del 23 aprile 2009 (causa C-378/07)*, p. 96; sentenza *Kukuk*, 26 gennaio 2012, causa C-586/10, p.27);

²² Così i punti citati: "33. Si deve tuttavia considerare che il fatto di non aver vinto un concorso amministrativo non può implicare che la ricorrente nel procedimento principale, al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non si trovasse in una situazione comparabile a quella di dipendenti pubblici di ruolo, dato che i requisiti stabiliti dalla procedura nazionale di assunzione per titoli mirano appunto a consentire l'immissione in ruolo nella pubblica amministrazione di lavoratori a tempo determinato con un'esperienza professionale che permette di ritenere che la loro situazione possa essere assimilata a quella dei dipendenti pubblici di ruolo (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.*, da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 45).

34. Peraltro, l'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato. Inoltre, una simile ipotesi, se risultasse verificata, comporterebbe da parte delle autorità nazionali l'organizzazione di concorsi sufficientemente frequenti al fine di provvedere alle esigenze di assunzione. Orbene, non sembra che ciò accada, dato che, dalle osservazioni presentate alla Corte dalla ricorrente nel procedimento principale, risulta che i concorsi di selezione sono organizzati solo sporadicamente, tenendo presente che gli ultimi hanno avuto luogo negli anni 1999, 2012 e 2016. Una situazione del genere, la cui verifica spetta al giudice del rinvio, sembra difficilmente compatibile con la tesi del governo italiano secondo cui le prestazioni dei docenti a tempo determinato sono inferiori rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso.

[...]

erroneamente preteso dal MIUR, quanto al contrario dall'obbligo ivi statuito del giudice di merito di "verificare caso per caso la sussistenza della dedotta discriminazione": si tratta, dunque, di accertare se e in che termini il meccanismo previsto dall'art. 489 costituisca, di fatti, un meccanismo di compensazione del danno cagionato dalla decurtazione di una parte della anzianità del lavoratore.

Rammenta infatti la Corte che la clausola 4 attribuisce un diritto che può essere fatto valere dal singolo lavoratore dinanzi al giudice nazionale e non può essere paralizzato da una norma generale ed astratta. Pertanto non può respingersi la domanda di un lavoratore sulla scorta della considerazione che il complesso normativo possa comportare un danno meramente eventuale, stante la sussistenza di meccanismi di compensazione²³.

La valutazione del singolo caso è necessaria in quanto *"Nel settore scolastico, in relazione al personale docente, la disciplina generale ed astratta del riconoscimento del servizio pre-ruolo risulta dalla commistione di elementi che, nella comparazione con il trattamento riservato ai docenti sin dall'origine assunti con contratti a tempo indeterminato, possono essere ritenuti solo in parte di sfavore, perché se, da un lato, la norma è chiara nel prevedere un abbattimento dell'anzianità sul periodo eccedente i primi quattro anni di servizio; dall'altro il legislatore ha ritenuto di dovere equiparare ad un intero anno di attività l'insegnamento svolto per almeno 180 giorni, o continuativamente dal 1° febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio, ed ha anche previsto il riconoscimento del servizio prestato presso scuole di un diverso grado, consentendo all'insegnante della scuola di istruzione secondaria di giovare dell'insegnamento nelle scuole elementari ed ai docenti di queste ultime di far valere il servizio pre-ruolo prestato nelle scuole materne statali o comunali."* (v. punto 5 della sentenza).

I punti 47 e 48 della sentenza Motter, ricordano gli Ermellini, affermano che possono configurare una ragione oggettiva *"gli obiettivi invocati dal governo italiano consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale"*.

In buona sostanza il servizio pre-ruolo è in astratto meritevole di riconoscimento integrale in quanto non si differenzia in nulla rispetto al servizio di ruolo, a prescindere dalla tipologia di supplenza utilizzata.

37. Detta nozione richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 57 e la giurisprudenza ivi citata).

38. Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e non può dunque configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 nonché dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.*, da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 52)";

²³ v. Tribunale di Taranto, cit.

Tuttavia l'ordinamento interno prevede già un meccanismo che può portare alla compensazione integrale della decurtazione del servizio.

Quindi, *“l'assunto a tempo determinato, successivamente immesso nei ruoli, non può pretendere sulla base della clausola 4, una commistione di regimi, ossia, da un lato, il criterio più favorevole dettato dal TU”, ovvero la fictio dell'art. 489, “e, dall'altro, l'eliminazione del solo abbattimento” ovvero il riconoscimento integrale della anzianità, “perché, la disapplicazione non può essere parziale né può comportare l'applicazione di una disciplina diversa da quella della quale può giovare l'assunto a tempo indeterminato comparabile.”*

In questo senso il Giudice nazionale deve disporre verifiche caso per caso.

Proprio sulle modalità di svolgimento delle verifiche la Corte dedica ampia parte della pronuncia (punti 9.1., 9.2. e 9.3), preoccupandosi di fornire delle vere e proprie istruzioni per appurare la sussistenza della discriminazione perpetrata dai danni del docente ex precario.

“9.1. L'applicazione diretta della clausola 4 chiama il giudice nazionale a seguire un procedimento logico secondo il quale occorre: a) determinare il trattamento spettante al preteso “discriminato”; b) individuare il trattamento riservato al lavoratore comparabile; c) accertare se l'eventuale disparità sia giustificata da una ragione obiettiva.”

In pratica, prosegue la Corte, *“perché il docente si possa dire discriminato dall'applicazione dell'art. 485 d.lgs. n. 297/1994 ... deve emergere che l'anzianità calcolata ai sensi della norma speciale sia inferiore a quella che nello stesso arco temporale avrebbe maturato l'insegnante comparabile, assunto con contratto a tempo indeterminato per svolgere la medesima funzione docente.”*

Sussiste discriminazione nel caso in cui *“l'anzianità effettiva del servizio, non quella virtuale ex art. 489 d.lgs. n. 297/1994, prestata con rapporti a tempo determinato, risulti superiore a quella riconoscibile ex art. 485 d.lgs. n. 297/1994, perché solo in tal caso l'attività svolta sulla base del rapporto a termine viene ad essere apprezzata in misura inferiore rispetto alla valutazione riservata all'assunto a tempo indeterminato.”*

Ancora più semplicemente, il calcolo deve essere effettuato tenendo conto *“del solo servizio effettivo prestato, maggiorato, eventualmente degli ulteriori periodi nei quali l'assenza è giustificata da una ragione che non comporta decurtazione di anzianità anche per l'assunto a tempo indeterminato (congedo ed aspettativa retribuiti, maternità e istituti assimilati)”*.

Si noti quindi che nel calcolo vanno considerati tutti i servizi, anche quelli precedenti al 10 luglio 2001, ed anche i servizi che per effetto dell'art. 489 vengono integralmente ignorati (ovvero quelli di durata inferiore a 180 giorni); vanno altresì considerati anche i servizi prestati in un ruolo diverso da quello rispetto al quale si domanda la ricostruzione della carriera.

Sono invece da escludere dal computo i periodi compresi tra *“la cessazione di un incarico di supplenza ed il conferimento di quello successivo”*, né eventualmente i mesi estivi.

È da notare che la prestazione lavorativa meritevole di tutela non è solo quella svolta mediante supplenze annuali, o fino al termine delle attività didattiche, ma anche quella prestata ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 124/1999, ovvero anche quelle di durata breve, finalizzate a sostituire personale temporaneamente assente²⁴.

²⁴ La disciplina speciale di cui all'art 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124, letta in combinato disposto con l'art. 1 del decreto 13 giugno 2007, n. 131 (*“regolamento recante norme per il conferimento delle supplenze al personale docente ed educativo ai sensi dell'articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124”*), distingue tre tipi di supplenze: a) supplenze annuali sull'organico *“di diritto”*, in attesa dell'espletamento di procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo, per posti vacanti e disponibili, in quanto privi di titolare, il cui termine finale corrisponde a quello

La Corte sul punto fornisce un importantissimo contributo che restituisce dignità alla funzione docente in sé considerata, qualificata in termini di unitarietà con riguardo alla natura della prestazione svolta senza criteri distintivi di sorta: *“la pretesa differenza qualitativa e quantitativa delle prestazioni, oltre a non trovare riscontro nella disciplina dettata dai CCNL succedutesi nel tempo, che non operano distinzioni quanto al contenuto della funzione docente, non appare conciliabile, come la stessa Corte di Giustizia ha rimarcato, “con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l’anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell’attività professionale dei docenti a tempo determinato” (punto 34 della citata sentenza Motter), ossia nel periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee che quelle annuali o sino al termine delle attività didattiche”.*

Orbene, conclude infine la Corte:

“9.3 Qualora all’esito del calcolo effettuato nei termini sopra indicati, il risultato complessivo dovesse risultare superiore a quello ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui all’art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, la norma di diritto interno deve essere disapplicata ed al docente va riconosciuto il medesimo trattamento che, nelle stesse condizioni qualitative e quantitative, sarebbe stato attribuito all’insegnante assunto a tempo indeterminato, perché l’abbattimento, in quanto non giustificato da ragione oggettiva, non appare conforme al diritto dell’Unione”.

In conclusione, l’opera della Corte ha comportato una definitiva conquista di un principio di diritto di cui non è più ammesso dubitare: il lavoro precario nella Scuola, a prescindere dal *nomen juris* utilizzato per il contratto di lavoro, condivide lo *status* economico e giuridico di qualsiasi altra attività stabile di docenza.

Ed infine, proprio sulla importanza della Giurisdizione in questa vicenda, mi sia consentito concludere questo intervento cogliendo l’occasione di ricordare l’insegnamento che ci ha lasciato la dott.ssa Maria Antonietta La Notte Chirone, tra i primi Magistrati a pronunciarsi sul divieto di discriminazione ai danni del personale scolastico precario.

“Il richiamo all’applicazione diretta dell’art. 136 del trattato CE fa capire che la promozione dell’occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che consente la parificazione dei lavoratori nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo, la lotta dell’emarginazione non son concetti astratti, destinati a rimanere sulla carta, ma aspirazioni da realizzare anche attraverso l’opera attenta della giurisdizione”²⁵.

Gianluigi Giannuzzi Cardone

dell’anno scolastico, ossia il 31 agosto; b) supplenze temporanee sull’organico “di fatto”, per posti non vacanti, ma di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre, il cui termine finale corrisponde a quello delle attività didattiche, ossia il 30 giugno; c) supplenze temporanee, o supplenze brevi, per ogni altra necessità, il cui termine corrisponde alla cessazione delle esigenze per le quali le stesse sono state disposte;

²⁵ Tribunale di Trani, sez. lav., sent. n. 2832 del 19.04.2010.

Il consolidamento dell'orario di lavoro da part time a full time è sempre possibile?

A cura di Laura Lieggi

Commento a sentenza Tribunale di Milano sez. Lavoro n. 2098/2018

La sentenza in commento involge l'importante, e quanto mai diffusa, tematica dell'imposizione del consolidamento dell'orario di lavoro part time con quello full time per frequente utilizzabilità. Di quest'ultimo.

Nel caso in esame, alla ricorrente, sottoscrittrice di un contratto di lavoro part-time, era stato, in maniera sistematica, ovvero non sporadica né occasionale, imposto lo svolgimento di un orario supplementare e pari a quello ordinario. L'utilizzabilità dell'orario straordinario diveniva via via l'effettivo orario di lavoro, ragion per cui, la lavoratrice chiedeva che il proprio orario di lavoro si trasformasse automaticamente da part time in full time pur non essendo mai avvenuta una novazione del rapporto di lavoro.

Parte convenuta sosteneva, invece, l'assunto della totale assenza, nella pretesa di parte ricorrente, di validi profili normativi e contrattuali che la sorreggessero, ovvero eccepiva l'assenza di alcuna fonte normativa o contrattuale, individuale o collettiva, che legittimasse la pretesa attorea, ritenendola pertanto contrastabile in quanto infondata in diritto.

Tuttavia, il Tribunale adito accoglieva il ricorso e riconosceva il diritto al consolidamento dell'orario full time. Il ragionamento logico giuridico del giudice di prime cure fondava la sua decisione su una chiara direttrice da tempo seguita dalla giurisprudenza di legittimità.

Granitica e ormai consolidata giurisprudenza stabilisce la non decisività delle clausole che regolano il negozio costitutivo del rapporto. Il rapporto nella sua concreta attuazione assume rilievo a fronte del diverso atteggiarsi dello stesso rispetto al suo contenuto effettivo. Di talchè, il Giudicante, che accerti la divergenza tra quanto concordato a quanto effettivamente realizzato può imporre la conversione (il consolidamento) pur in assenza di alcun requisito formale volto alla trasformazione di un rapporto a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno" (cfr. Cass. n. 5520/2004, Cass. n. 3228/2008, Cass. n. 6226/2009).

Orbene, gli Ermellini ritengono, del tutto inconferente l'assenza di fonti normative o pattizie, anche collettive (quest'ultime norme di carattere prettamente programmatico e non cogente), perché nel rapporto di lavoro quello che conta non è tanto l'aspetto formale ma il dato di fatto, dunque nel concreto è l'esecuzione della prestazione lavorativa a sancire il diritto.

Di talchè, nel caso in esame, poichè la prestazione supplementare della ricorrente era pacifica e non contestata, il Tribunale ha accolto il ricorso e condannando la società convenuta a trasformare, formalmente, il contratto di lavoro da part time a full time.

La sentenza offre spunto alla disamina dell'annosa questio sull'esame dei principi giuridici che pongono alla modificabilità dell'originaria volontà contrattuale pur non voluta da una parte del sinallagma.

Infatti, sebbene la volontà negoziale sia stata formalmente espressa e, come tale, ha reso giuridicamente rilevante e vincolante un determinato rapporto giuridico, è pur sempre vero, secondo la Suprema Corte, che la stessa non deve nascondere un ulteriore e diverso rapporto giuridico ad esso sotteso, approfittando peraltro della forza contrattuale inferiore della parte debole del rapporto (il lavoratore). Nel rapporto di lavoro sono i comportamenti concludenti, i fatti dimostrativi a quantificare la prestazione, a chiarire più di ogni altro modo la volontà negoziale differente da quella iniziale, che non può restare relegata nel perimetro formalistico stabilito inizialmente dai paciscenti. D'altronde, l'art. 1362 c.c., rubricato "intenzione dei contraenti", stabilisce al 2° comma che il comportamento dei contraenti non è solo quello giuridico, cioè relativo al profilo tecnico del contratto, ma anche quello non giuridico, se

collegato al contratto stesso. Inoltre, non si deve considerare solo la condotta alla stipula del contratto ma anche quella successiva, quindi quella adottata nel dare esecuzione all'accordo. Ininfluyente, inoltre appare la circostanza che il lavoratore può rifiutare la prestazione oltre l'orario part-time, posto che, come rilevato dalla Corte di merito (Cassazione nr. 31342/2018), l'effettuazione, in concreto, delle prestazioni richieste, con la continuità risultante dalle buste paga, evidenzia l'accettazione della nuova regolamentazione, con ogni conseguente effetto obbligatorio, in quanto variazione non accessoria dei contenuti del sinallagma negoziale

Appare dunque, dirimente, il principio, d'altronde applicabile a moltissime problematiche afferenti il contratto di lavoro, secondo il quale, il nudo formalismo lascia il passo all'effettivo atteggiarsi della realtà fattuale, e solo questa complessivamente considerata consente la tutela di quel caratteristico diritto soggettivo che non è solo il riflesso di un interesse economico ma una manifestazione della personalità e dignità dell'uomo.

Avv. Laura Lieggi

Money: storie di equo scempenso.

A cura di Roberto Positano

Se fosse un audio testo sentireste in sottofondo il suono del basso cupo di Roger Waters, preceduto dal loop ipnotico dell'inconfondibile squillante e vintage rumore di apertura e chiusura di un registratore di cassa, sino all'intro urlato di Syd Barrett "*Money Get away Get a good job with good pay and you're okay*" ovvero "*Soldi Trova un buon lavoro con una buona paga e starai bene*" (Money – Pink Floyd 1973), detta così dà l'idea della formula della felicità.

E sin qui la parte dedicata alla recensione musicale di un brano storico dei Pink Floyd spesa come incipit per alcune riflessioni sulla quantificazione dei compensi giudiziali in materia di a.t.p.o. ex art. 445bis c.p.c., la procedura obbligatoria per l'accertamento delle condizioni sanitarie in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità nonché pensione di inabilità e di assegno di invalidità ex L. 222/84.

La forbice dei compensi è dettata dal D.M. 55/2014 come da ultimo modificato, seppur non nella sua interezza, dal D.M. 37/2018.

Lo spirito dei c.d. parametri è chiaro al legislatore che, nella relazione illustrativa del suddetto provvedimento, invoca alla trasparenza, all'unitarietà ed alla semplicità nella determinazione dei compensi professionali.

All'art. 4 del D.M. cit., primo comma, nell'ottica di favorire la piena attuazione dei suddetti principi si legge: "*Il giudice tiene conto dei valori medi di cui alle tabelle allegate, che, in applicazione dei parametri generali, possono essere aumentati di regola sino all'80 per cento, ovvero possono essere diminuiti in ogni caso non oltre il 50 per cento*".

La liquidazione dei compensi è correlata al valore della causa (cfr. art. 5 D.M. cit.) per la cui determinazione per i procedimenti interessati dall'art. 445bis c.p.c. si richiama la pronuncia a Sez. Unite 10455/2015 "*a i fini della determinazione del valore della causa per la liquidazione delle spese di giudizio, nelle controversie relative a prestazioni assistenziali va applicato il criterio previsto dall'art. 13, comma primo, c.p.c., per cui, se il titolo è*

controverso, il valore si determina in base all'ammontare delle somme dovute per due anni" in buona sostanza lo scaglione di riferimento è quello con range tra 5200,01 – 26.00,00.

Sulla scorta dei riferimenti legislativi e giurisprudenziali richiamati la base della quantificazione del compenso dell'attività professionale per un giudizio ex art. 445bis c.p.c. appare di facile individuazione.

A fronte di ciò nella Sez. Lavoro del nostro Tribunale è in uso una quantificazione, unanime e diffusa, tra i Magistrati ed i G.o.p. nei procedimenti ex art. 445bis., quinto comma, c.p.c. (definiti con decreto di omologa) pari ad € 1000,00 oltre accessori come per legge, a fronte della soccombenza piena del resistente.

Il valore sopra indicato risente di un abbattimento dei valori tabellari medi di riferimento richiamati.

Al fine di valutare la consistenza della decurtazione dei compensi praticata in Sezione si richiamano due pronunce del Giudice di legittimità, che risultano essere le più recenti sull'argomento, ovvero l'ordinanza n. 6457/2017 (il cui giudizio è stato patrocinato da un nostro iscritto Avv. M. Navach) nonché l'ordinanza n. 27011/2017 entrambe emesse dalla VI Sez.

Nell'ordinanza n. 6457/2017 la Corte cassa l'impugnata sentenza proveniente dal Tribunale di Trani e fissa un non censurabile criterio guida per la quantificazione del compenso dovuto a fronte della piena soccombenza: *"i parametri minimi stabiliti per tale scaglione - tenuto conto di tutte le fasi previste dal citato DM n. 55/2014, ovvero tre per il procedimento di istruzione preventiva e quattro per la causa di merito - sono, per il procedimento di istruzione preventiva, euro 1.314,00 e per il giudizio di merito euro 2.884,50 (trattandosi di causa inquadrabile nella tab. 4 - cause di previdenza)"*.

Di diverso avviso è l'ordinanza n. 27011/2017 che individua un importo superiore a quello sopra richiamato *"liquidandosi le spese per il procedimento di istruzione preventiva, secondo i valori medi, in complessivi euro 2225,00 (fase studio controversia: val. medio euro 540,00; introduzione del giudizio: euro 675,00; fase istruttoria: euro 1010) per compensi professionali, oltre rimborso spese forfetarie nella misura del 15%"*.

Allo stato sussistono quindi due quantificazioni operate dal giudice di legittimità che vengono disattese dai Giudici di sezione, pur nell'alveo della discrezionalità loro concessa dal Legislatore.

Tuttavia non si comprendono le ragioni di una simile riduzione che penalizza ingiustamente i difensori dei ricorrenti.

La quantificazione *in minus* di cui si discute è ancor più sproporzionata se rapportata ai tempi medi di definizione di un giudizio di istruzione preventiva ex art. 445bis c.p.c. pari ad un anno e mezzo circa.

L'argomento in commento è oggetto di disparate valutazioni anche in altri fori.

Limitando la ricerca all'anno 2018 e 2019 è possibile individuare somme differenti in forza del mai desueto commento "Tribunale che vai, usanze che trovi": € 4930,00 oltre accessori a Forlì sent. 200/2019, € 3903,00 a Catania sent. 3374/19.

Ma ci sono anche quantificazioni di segno opposto: € 1400,00 a Savona sent. 112/2019 o € 2400,00 a Ragusa sent. 566/19; posto che trattasi sempre e comunque di procedimenti ex art. 445bis, settimo comma, c.p.c. ovvero la c.d. fase di merito (non avendo rinvenuto pubblicazioni di decreti di omologa).

La dilagante divergenza nella quantificazione dei compensi tradisce lo spirito del D.M. più volte richiamato che, quantomeno nelle intenzioni del legislatore, s'inspirava come detto all'unitarietà.

A margine di quanto riferito vale la pena richiamare un condivisibile principio espresso recentemente dal Legislatore Regionale che sul tema statuisce *“Il compenso professionale riconosciuto ai professionisti ... deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, soddisfacente, decoroso e dignitoso”* (cfr. art. 4 L.R. 32/2019).

Le materie oggetto dell'art. 445bis c.p.c. hanno attinenza immanente con il diritto alla salute dei ricorrenti, valore di rango costituzionale. L'attività di difesa svolta necessita conseguentemente di una prudente valutazione delle differenti casistiche. La *“serialità dei ricorsi”*, argomento spesso proposto da alcuni commentatori per giustificare questo tipo di quantificazioni, non ha attinenza con le procedure che ci occupano poiché ogni singolo ricorrente porta con sé storie cliniche differenti e non può validare la decurtazione dei compensi sin qui praticata.

Piuttosto, proprio la rilevata divergenza nella quantificazione dei compensi deve essere motivo di una coerente rimodulazione, stimolata dal confronto tra le parti interessate (Magistrati e Avvocati) che potrebbe dar luogo ad un'auspicabile Protocollo d'Intesa.

In buona sostanza *“Money ... Share It fairly”* soldi dividili equamente (Pink floyd).

Avv. Roberto Positano

Le sanzioni disciplinari nel comparto scuola: la “competenza” del dirigente scolastico approda in Cassazione (Civile Ord. Sez. L. Num. 28111 del 31/10/19, Pres. Torrice, Rel. Tricomi; Civile Ord. Sez. L. Num. 30226 del 20/11/19, Pres. Napoletano, Rel. Bellè).

A cura di Avv. Raffaella Romano

In materia di sanzioni disciplinari del personale docente, tra le questioni più dibattute ricorre quella relativa al riparto di competenze nella gestione del procedimento disciplinare tra dirigente scolastico e U.P.D. (Ufficio Procedimenti Disciplinari -che, nello specifico comparto, è costituito presso ciascun Ambito Territoriale dell'Ufficio Scolastico Regionale).

Da un lato la mancanza di una specifica regolamentazione della materia da parte del C.C.N.L. di settore (che si è occupato dei soli procedimenti disciplinari del personale A.T.A., rinviando invece per il personale docente al d.lgs. 297/94), dall'altro il coacervo di norme la cui sovrapposizione nel tempo ha talora creato problemi di interazione ed interpretazione, hanno infatti prestato il fianco ad una serie di dubbi in merito alla competenza del dirigente scolastico ad irrogare la sanzione disciplinare della *“sospensione dall'insegnamento sino a dieci giorni”*.

Dopo l'amo teso dal Tribunale di Ferrara (con ordinanza collegiale del 30-10-2011) ed una sequela di sentenze che hanno ritenuto incompetenti i dirigenti scolastici ad irrogare ai docenti le *“sospensioni disciplinari”*, annullandole, è toccato dunque ai Giudici ed alle Corti di merito il gravoso compito di dipanare -per la verità, non sempre con esiti univoci- <<quer

pasticcaccio brutto>> della materia disciplinare nel comparto scuola, che oggi è finalmente giunta al vaglio della Corte di Cassazione.

Con la recente ordinanza n. 28111 del 31/10/19, cui è seguita la ancor più recente ordinanza n. 30226 del 20/11/19, la Corte Suprema -valorizzati i principi di legalità e del giusto procedimento, di tipicità e tassatività della sanzione, nonché il criterio teleologico (*ratio legis*), ed altresì richiamati alcuni suoi precedenti in materia di sanzioni disciplinari nel pubblico impiego, in comparti però diversi da quello scuola, all'uopo trasposti in ambito scolastico- ha cristallizzato il principio secondo cui la ripartizione della competenza disciplinare tra dirigente scolastico e U.P.D., tracciata dall'art. 55 bis d.lgs. 165/01, deve essere rapportata alla fattispecie legale, tipizzata dal d.lgs. 297/94, e non a valutazioni *ex ante* della sanzione irrogabile in concreto; per l'effetto, il dirigente scolastico non è competente ad irrogare sanzioni disciplinari pari alla censura o all'avvertimento scritto.

Per comprendere a pieno l'*iter* logico di questo traguardo giurisprudenziale, tanto importante e così atteso per studiosi ed interpreti del c.d. *diritto scolastico*, occorre analizzare il combinato disposto delle norme di riferimento: d.lgs. 297/94 (c.d. testo unico in materia di istruzione), d.lgs. 165/01 (c.d. testo unico in materia di pubblico impiego), d.lgs. 150/2009 (c.d. "riforma Brunetta", che -per quanto qui d'interesse- ha novellato il d.lgs. 165/01, introducendo l'art. 55 bis ed inasprendo le regole del procedimento disciplinare), d.lgs. 75/2017 (c.d. "riforma Madia" che, introducendo il comma 9quater, ha ulteriormente novellato l'art. 55 bis del d.lgs. 165/01 con effetti dal 22/06/17; si premette sin d'ora che questa novella è inapplicabile *ratione temporis* alle due pronunzie in commento), oltre al C.C.N.L. di comparto, che -come si è detto- non contiene una specifica regolamentazione della materia, ma rinvia espressamente alle norme del d.lgs. 297/94 (art. 91 del CCNL del 29 novembre 2007; oggi art. 29 -III comma- dell'ultimo CCNL 2016/2018).

Ebbene, l'art. 55 bis del d.lgs. 165/01, nella versione novellata dal d.lgs. 150/09, ha attribuito al '*responsabile della struttura con qualifica dirigenziale*' la competenza ad irrogare sanzioni disciplinari non superiori alla '*sospensione dall'insegnamento fino a dieci giorni*', delegando invece all'U.P.D. tutte le altre sanzioni disciplinari conservative (dunque dalla sospensione disciplinare da undici giorni in poi, sino ad arrivare naturalmente alle sanzioni di tipo espulsivo); poiché, a livello di istituzione scolastica, il "*responsabile della struttura con qualifica dirigenziale*" si identifica nel dirigente scolastico, dal 16/11/2009 (data di entrata in vigore della 'riforma Brunetta') in poi è accaduto che tutti i dirigenti scolastici hanno pacificamente avocato a sé la gestione dei procedimenti disciplinari relativi ad infrazioni *da loro* ritenute passibili di sanzioni non superiori alla sospensione dal servizio per dieci giorni, in ciò confortati dalla circolare M.I.U.R. n. 88 dell'8/11/2010 ("*indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150*"), secondo cui <<*con riferimento alla sospensione dall'insegnamento fino a un massimo di dieci giorni, la valutazione circa l'entità della sanzione da applicare in rapporto alla gravità dell'infrazione commessa deve essere compiuta dal dirigente scolastico ex ante*>>.

Proprio in questo risiede il *punctum dolens* della questione, sollevato nelle aule di Tribunale ed oggi finalmente risolto dalla Cassazione: stabilire se rimettere al dirigente scolastico una valutazione dei fatti, meramente ipotetica e discrezionale, allo scopo di individuare l'organo competente, possa collidere con il principio di legalità in senso formale, secondo cui la regola della 'competenza' deve essere predeterminata dalla legge in modo certo, anteriore al caso concreto, ed oggettivo.

La Corte di Cassazione si è espressa in maniera *tranchant*: <<l'organo competente deve essere individuato in modo univoco e chiaro a prescindere e, comunque, anteriormente rispetto ad uno specifico procedimento disciplinare>>; diversamente opinando, e cioè <<facendo riferimento ... alla sanzione eroganda in concreto, si determinerebbe il paradosso che l'individuazione dell'organo competente da cui discende anche la determinazione delle regole procedurali applicabili, avverrebbe sulla base di un dato certo ed opinabile, che ben potrebbe essere smentito all'esito del procedimento medesimo svoltosi secondo le suddette regole>>. Inoltre, ne risulterebbe svilita la *ratio* dell'art. 55 bis, che <<deve essere individuata ...per i procedimenti relativi a fatti puniti con sanzioni più severe, nella esigenza di assicurare al dipendente maggiori garanzie, quali sono indubbiamente assicurate dall'U.P.D., che offre al lavoratore pubblico sufficienti garanzie di imparzialità, in ragione della 'specializzazione' di tale organo e, soprattutto, della sua indifferenza rispetto al capo della struttura del dipendente incolpato, coinvolto direttamente nella vicenda disciplinare>>. Soltanto in questo modo- aggiunge la Corte- si può salvaguardare il <<principio del giusto procedimento, che trova applicazione anche con riguardo al procedimento disciplinare>> (Cass. 31 ottobre 2019 n. 28111).

Ed allora, non potendo la competenza disciplinare essere ancorata alla sanzione che la P.A. ipotizzi di irrogare, è necessario aver riguardo alla sanzione massima edittale prevista dalla norma di settore per lo specifico tipo di infrazione disciplinare (il principio era già stato affermato dalla Suprema Corte, con riferimento alla sospensione disciplinare irrogata dalla Provincia di Mantova ad un suo dipendente: <<l'attribuzione della competenza al Dirigente della struttura cui appartiene il dipendente o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, art. 55-bis, si definisce esclusivamente sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti quali indicati nell'atto di contestazione, e non sulla base della misura che la P.A. possa prevedere di irrogare>> - Cass. 2 agosto 2019, n. 20845).

Nel comparto scuola, ed in particolare con riferimento al personale docente, il testo normativo che disegna la cornice edittale prevista per ciascuna infrazione disciplinare è proprio il d.lgs. 297/94 che, nel delineare un sistema crescente di sanzioni irrogabili al personale direttivo e docente della scuola, graduato cioè per gravità delle infrazioni (art. 492), tipizza le seguenti sanzioni: "censura" (art. 493), "sospensione dall'insegnamento fino a un mese" (art. 494), "sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi" (art. 495), "sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi ed utilizzazione in compiti diversi" (art. 496) e "destituzione" (art. 498).

Nella mancata tipizzazione, per il personale docente, di quella "sospensione fino a dieci giorni" che l'art. 55 bis del d.lgs. 165/01 ha individuato ai fini del riparto di competenza disciplinare, si ravvisa il punto massimo di distonia tra le due norme (art. 55 bis del d.lgs. 165/01 e art. 494 del d.lgs. 297/94), del quale è stata investita la Corte Suprema.

L'unica loro interpretazione possibile, idonea a garantire l'attuazione del principio di diritto evocato dalla Cassazione, non può che tradursi in questi termini: poiché, per le infrazioni disciplinari tipizzate dall'art. 494 (atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o gravi negligenze in servizio; violazione del segreto d'ufficio; omissione di atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza), il massimo edittale consiste nella sospensione dall'insegnamento fino a un mese, e poiché per la irrogazione della sospensione dall'insegnamento di un mese l'art. 55 bis dichiara competente l'U.P.D. (e non il dirigente scolastico), ogni qual volta la condotta disciplinarmente rilevante rientri tra quelle previste dall'art. 494 il procedimento dovrà essere incardinato presso l'U.P.D.; al dirigente

scolastico residua invece la competenza -oltre che per il rimprovero verbale- unicamente per l'avvertimento scritto o la censura. <<La violazione delle regole di competenza interna, allorquando la sanzione sia irrogata dal Dirigente>> Scolastico <<in luogo dell'U.P.D., e dunque sulla base di minori garanzie di terzietà>>, conclude la Cassazione con la recentissima ordinanza n. 30226 del 20/11/2019, <<comporta di per sé l'invalidità della misura illegittimamente applicata>> (Cass. 20 novembre 2019 n. 30226).

E' quanto mai evidente l'impatto che queste pronunzie avranno nei giudizi pendenti, dove le sospensioni disciplinari irrogate dai dirigenti scolastici sono destinate ad essere travolte da una inevitabile pronunzia di annullamento.

Sarà ad ogni modo interessante verificare la loro tenuta rispetto alla novella introdotta dal d.lgs. 75/2017 (che, pur riscrivendo l'art. 55 bis del d.lgs. 165/01 per il pubblico impiego in generale, lo ha tuttavia lasciato immutato per il comparto scuola, quanto meno con riferimento al criterio della 'competenza', introducendo il comma 9quater), atteso altresì che l'ultimo CCNL 2016/2018 ha confermato, per le sanzioni disciplinari del personale docente, il rinvio alle disposizioni del d.lgs. 297/94 (che -si ribadisce- non tipizza, per il personale docente, fattispecie disciplinari passibili di sospensione sino a dieci giorni).

Avv. Raffaella Romano

Normativa e documentazione nazionale

- L. 2 /11/2019, n. 128, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali
- L. 28/03/2019, n. 26, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni
- Decreto-legge 30/04/2019, n. 34 coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 recante: «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi

Osservatorio della giurisprudenza

Passaggio ad altra amministrazione

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 2019 n. 31149

Nel settore scolastico, l'art. 485 del d.lgs. n. 297 del 1994, nei casi in cui determina il riconoscimento al personale docente assunto con contratti a termine, e definitivamente immesso in ruolo, di un'anzianità inferiore a quella riconoscibile al docente comparabile assunto a tempo indeterminato, si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro

allegato alla direttiva n. 99/70/CEE e va pertanto disapplicato; ai fini di tale verifica non vanno presi in considerazione gli intervalli non lavorati, né va applicato il criterio dell'equivalenza di cui all'art. 489 dello stesso decreto.

Procedimento e punizioni disciplinari impiego pubblico Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 2019 n. 20845

In tema di sanzioni disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, la contestazione dell'infrazione, per essere valida, deve contenere l'indicazione dei fatti addebitati, mentre non è necessaria quella della sanzione per essi prevista; in ogni caso l'attribuzione della competenza al Dirigente della struttura cui appartiene il dipendente o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, si definisce esclusivamente sulla base delle sanzioni edittali massime stabilite per i fatti contestati, e non sulla base della misura che la P.A. possa prevedere di irrogare, né è ragione di invalidità la circostanza che l'U.P.D, presso cui si è radicato il procedimento nei termini di cui sopra, fruendo dell'intero margine edittale, applichi una sanzione inferiore a quella che ha costituito il discrimine di tale competenza, qualora ciò sia conseguenza della necessaria proporzionalità rispetto ai fatti addebitati.

Contratto a termine - Orario di lavoro Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 2019 n. 30/05/2019, n. 14797 (rv. 653984-01)

In tema di contratto di lavoro "part time", il difetto della forma scritta prevista "ad substantiam" dall'art. 5 del d.l. n. 726 del 1984 non determina la nullità dell'intero contratto, ma la sua conversione in un ordinario rapporto "full time", con conseguente diritto del lavoratore al risarcimento del danno, commisurato alle differenze retributive tra quanto percepito e quanto dovuto in base a un orario a tempo pieno, previa costituzione in mora del datore di lavoro ex art. 1217 c.c., mediante la messa a disposizione delle energie lavorative.

Spese giudiziali civili Corte di Cassazione, Sezione VI Lavoro, Ordinanza 21/10/2019, n. 26849 (rv. 65550-01)

Le spese della consulenza tecnica d'ufficio rientrano tra i costi processuali suscettibili di regolamento ex artt. 91 e 92 c.p.c., sicché possono essere compensate anche in presenza di una parte totalmente vittoriosa, costituendo tale statuizione una variante verbale della tecnica di compensazione espressa per frazioni dell'intero. (Nel ribadire il principio, la S.C. ha confermato il decreto del Tribunale che, in sede di omologa ex art. 445-bis c.p.c., aveva dato atto non soltanto della sussistenza del requisito necessario al godimento dell'assegno mensile di assistenza, ma anche dell'insussistenza di quello necessario al godimento della pensione di inabilità civile e dell'indennità di accompagnamento, compensando le spese di lite e ponendo a carico della parte ricorrente le spese della consulenza tecnica d'ufficio).

Avvocato e Procuratore - onorari - tariffe professionali Corte di Cassazione, Sezione II, Sentenza 2019 n. 25830

Nel regime anteriore all' entrata in vigore del decreto-legge n. 223 del 2006, convertito con la

legge n. 248 del 2006, il patto di determinazione del compenso di un avvocato in misura forfettaria e globale per tutte le prestazioni giudiziali e stragiudiziali rese in un determinato arco di tempo è nullo, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 794/1942, ed è sostituito di diritto, ai sensi dell'art. 1419, secondo comma, c.c. dai minimi tariffari applicabili a ciascuna singola prestazione.

**Spese giudiziali civili - Liquidazione delle spese
Cassazione Civile, Sezione VI, Ordinanza 09/10/2019, n. 25393**

È viziato da difetto assoluto di motivazione il provvedimento con cui il giudice liquida i compensi per attività giudiziale di un avvocato indicando una mera somma globale senza specificare i criteri adottati.

Eventi:

Eventi sul Territorio

- **"Licenziamento disciplinare e nuove possibilità di reintegra alla luce della sentenza Cass. 12174/19"**

Bari, 23 Gennaio 2020, ore 12:00- 14:00, Sala Consiliare Ordine Avvocati - Bari, VI piano Palazzo di Giustizia

- **"La C.T.U. nel procedimento per accertamento tecnico preventivo in materia di invalidità: requisiti, incompatibilità, preclusioni, soccombenza"**

Bari, 17 Febbraio 2020, ore 12:00-14:00, Sala Consiliare Ordine Avvocati - Bari, VI piano Palazzo di Giustizia

- **"Disabilità e lavoro: normativa nazionale e sovranazionale. Le prassi"**

Bari, 12 Marzo 2020, ore 12:00-14:00, Sala Consiliare Ordine Avvocati - Bari, VI piano Palazzo di Giustizia

Eventi nazionali:

- **"Licenziamenti disciplinari: lo stato dell'arte anche alla luce delle recenti pronunce delle alte corti"**

Trento, 10 Dicembre 2019, ore 16:30, sede didattica della Scuola Forense di Trento, Via Carlo Dordi n. 8 –1° piano

- **"Per ricordare Gino Giugni a dieci anni dalla sua scomparsa"**

Roma, 12 Dicembre 2012, ore 9:30, aula Calasso della Facoltà di Giurisprudenza, piazzale Aldo Moro 5

- **“Il mercato del lavoro in entrata e le recenti novità legislative”**

Latina, 12 Dicembre 2019, ore 14.30, Sala Conferenze Circolo Cittadino, Piazza del Popolo n.2

- **“L’azione dell’ILO nell’anno del centenario tra passato e futuro del lavoro”**

Urbino, 16 Dicembre 2019, ore 11:00 – 13:00, Scuola Giurisprudenza, Via Matteotti, Aula 1.

- **“L’azione dell’ILO nell’anno del centenario tra passato e futuro del lavoro: problemi e prospettive dei core labour standards”**

Napoli, 16 Dicembre 2019, ore 10:00 – 13:00, Aula Pessina, Edificio Centrale, Corso Umberto I, 40.

- **“Buone Prassi in Tribunale Lavoro un anno dopo e nuovo testo Buone Prassi in Corte d’Appello Lavoro - Problematiche e numeri delle sezioni Lavoro del Tribunale e della Corte d’Appello”**

Torino, 17 dicembre 2019, ore 17:00 – 19:00, Palazzo Capris, Via Santa Maria, n.1

- **“La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero organizzate”**

Roma, 17 Dicembre 2019, ore 10:00 – 13:00, Cgil nazionale, Corso d'Italia 25.

- **“L’orario di lavoro: straordinario; feriale; festivo; tempi propedeutici alla prestazione”**

Trento, 17 Gennaio 2020, ore 14:00, sede didattica della Scuola Forense di Trento, Via Carlo Dordi n. 8 –1°piano

Commissione Lavoro Bari

Coordinatrice Serena Triggiani

Coordinatore Scientifico Pierfrancesco Zecca

Manuela Misceo - Responsabile Ufficio Coordinamento

Il **Notiziario del Lavoro** è diretto da Pierfrancesco Zecca

Comitato scientifico

- Rosalba Acquaviva
- Pippo De Lucia
- Manuela Misceo
- Serena Triggiani
- Pierfrancesco Zecca

mail To:

commissionelavoro.avvocatibari@gmail.com

PER LA VISUALIZZAZIONE IN PDF DI ALLEGATI E DOCUMENTI CLICCARE SUL SEGUENTE LINK:



<http://www.ordineavvocati.bari.it/default.asp?idlingua=1&idContenuto=2512>