



TRIBUNALE DI ROMA
3° SEZIONE LAVORO - V.le G. Cesare n. 54

Il giudice designato dott.ssa Tiziana Orru

all'udienza del 17/02/2021

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **14964/2020**:

tra
...omissis... con l'avv. AMERICO FRANCESCO LOPOPOLO
VINCENZO
Parte ricorrente
contro
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE non costituito
Parte convenuta

ai sensi dell'art. 429 c.p.c. ha pronunciato la presente
SENTENZA

OGGETTO: qualificazione

CONCLUSIONI: come da scritti in atti

-1-

Con ricorso depositato il 26.05.2020 e notificato il 16.06.2020 la ricorrente, premesso di lavorare quale assistente amministrativa, alle dipendenze del MIUR, immessa in ruolo con contratto a tempo indeterminato dal 01.09.2018 presso il ... omissis..., ha dedotto di avere prestato la medesima attività nel periodo dal 01.07.2001 sino al 31.8.2018 con incarichi di CO.CO.CO, sottoscrivendo, nello specifico (doc.1- contratti co.co.co.).

Ha rivendicato, con ampie e diffuse argomentazioni in fatto ed in diritto, la sussistenza di un unico rapporto di lavoro subordinato sull'assunto di numerose violazioni da parte del MIUR di disposizioni e norme imperative di legge riguardanti l'assunzione e l'impiego di lavoratori alle dipendenze della PA. Per l'effetto ha chiesto:

- accertare e dichiarare che tra le parti, nel periodo dal 01-07-2001 al 31- 08-2018 si è costituito un rapporto di lavoro subordinato a termine, stante la reale natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti;

- condannare il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente, della complessiva somma di € 68.560,71, o della maggiore o minore somma che vorrà liquidare anche con valutazione equitativa, dovuta a titolo di differenze retributive ed arretrati sulle retribuzioni stipendiali, oltre all'accantonamento del TFR medio tempore maturato ed agli interessi e rivalutazione monetaria come per legge;

- con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi ex art. 1284, c. 4, c.c., sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate.

- Con vittoria di spese e compensi legali, oltre i.v.a., c.p.a. e rimborso spese forfettario del 15% con distrazione in favore dell'avvocato costituito.

Instauratosi il contraddittorio, non si è costituito il MIUR non ostante rituale notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza.

La causa è stata quindi istruita con l'acquisizione dei documenti prodotti dalla parte ricorrente, ritenuti sufficienti ai fini della decisione. All'odierna udienza, celebrata con il rito di cui all'art. 221, co. 4 L. 77/2020, la causa è stata decisa sulle conclusioni rassegnate negli scritti difensivi e nelle note di trattazione scritta con la presente sentenza con motivazione contestuale, ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

-2-

Il ricorso e' fondato e deve essere accolto.

Occorre innanzitutto premettere che anche nell'impiego presso le Pubbliche Amministrazioni lo svolgimento di un'attività lavorativa con modalità tipiche della subordinazione dà luogo ad un rapporto di lavoro del tutto assimilabile a quello di pubblico impiego, indipendentemente dal *nomen iuris* utilizzato dalle parti contrattuali. Trova, quindi, applicazione il principio generale della retribuitività dell'attività prestata sulla base di un atto invalido posto dall'art. 2126 c.c. a norma del quale: "*La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione*".

In definitiva, pertanto, un rapporto di lavoro subordinato esistente in via di fatto con una P.A. costituito per i fini istituzionali dello stesso ancorché non assistito da un regolare atto di nomina e, quindi, vietato da norma imperativa, rientra in ogni caso nella nozione di impiego pubblico e non impedisce l'applicazione dell'art. 2126 c.c., con conseguente diritto alla retribuzione e alla contribuzione previdenziale propria di un

rapporto d'impiego pubblico "regolare" (Cass. Civ., sez. lav., 17 ottobre 2005, n. 20009; Consiglio Stato, sez. IV, 14 febbraio 2005, n. 427; Consiglio Stato, sez. V, 20 ottobre 2004, n. 6815; Consiglio Stato, sez. V, 18 settembre 2003 n. 5293).

La ricorrente allega la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dalla stipula del primo contratto 01.07.2001 sul presupposto della illiceità di tutti i contratti stipulati con il MIUR (in specie n. 19 contratti di collaborazione coordinata e continuativa).

Dalla documentazione contrattuale agli atti si ricava che dal 2001 al 2017 l'oggetto della prestazione lavorativa dell'odierna ricorrente, con mansioni di assistente amministrativo, è stata individuato in *«gestione della documentazione cartacea e/o delle banche dati informatiche – anagrafe alunni – segreteria didattica»* e attività di *«Segreteria Didattica»*; da svolgersi per 36 ore settimanali con autonomia nelle modalità di organizzazione della prestazione da rendersi, salvo il potere di coordinamento del Dirigente Scolastico.

Dalla semplice elencazione delle mansioni svolte (cfr. i n. 19 contratti allegati: doc. n. 1 della produzione di parte ricorrente) appare chiaro come non vi fosse alcun "progetto specifico" al quale la lavoratrice era adibita, essendo demandata alla medesima puramente e semplicemente una certa porzione del complesso di attività amministrative che si svolgevano all'interno del plesso scolastico.

Inoltre la ricorrente ha depositato in atti documentazione sufficiente a provare l'esistenza, di un vincolo di subordinazione e, quindi, di un potere datoriale anche in forza di altri indici sintomatici, individuati com'è noto dalla giurisprudenza di legittimità e di merito. In particolare, risulta documentata l'esistenza di un orario di lavoro controllato fisso sottoposto al controllo del datore di lavoro, con necessità di concordare le ferie (ciò che, ovviamente, risulta del tutto singolare in un vero rapporto di co.co. co., ove il collaboratore gestisce in proprio i suoi tempi), l'obbligo di comunicazione dei periodi di malattia, (cfr. la documentazione di cui agli allegati nn. 21,22 e 26 della produzione di parte ricorrente).

In proposito, è noto che la giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato che l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro dipendente risulti costituito proprio dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, con oggetto della prestazione individuato nella semplice messa a disposizione delle energie lavorative (cfr. Cass. 3 aprile 2000 n. 4036; Cass. 9 gennaio 2001 n. 224; Cass. 29 novembre 2002, n. 16697; Cass. 01 marzo 2001, n. 2970; Cass. 15 giugno 2009 n. 13858; Cass. 19 aprile 2010 n. 9251). È indubbio che tutti gli elementi tipici della

subordinazione sussistono nel caso di specie, essendo evidente che la ricorrente svolgesse le funzioni tipiche del lavoratore subordinato addetto di segreteria, pur senza essere formalmente inquadrato come tale: in sostanza, i contratti di co. co. co. ciclicamente reiterati, anche se astrattamente giustificati dalla normativa speciale, in concreto, per le mansioni demandate e per le modalità di espletamento delle stesse, con il pieno inserimento nell'organizzazione scolastica, si rivelano privi di un progetto e dettati dalla mera esigenza di provvedere alla normale attività amministrativa propria della scuola.

Orbene, ciò posto, la ricorrente, ormai stabilizzata, non ha avanzato alcuna domanda di risarcimento del danno connessa in via diretta e immediata alla reiterazione illegittima dei contratti a termine, ma ha azionato esclusivamente la pretesa economica derivante dall'accertamento dello svolgimento di un unico rapporto di lavoro con ogni conseguenza giuridica ed economica in relazione alla progressione economica e al t.f.r.

Sul punto si osserva che, anche a prescindere dalla stabilizzazione, gli "avventizi", trattenuti illegittimamente al lavoro per periodi lunghi e per fini ordinari, se non hanno diritto alla immissione in ruolo, hanno, però, diritto a percepire la retribuzione che sarebbe loro spettata se fossero stato assunti regolarmente. Con l'art. 2126 c.c. il legislatore ha, infatti, voluto affermare che la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non può pregiudicare la posizione del lavoratore, il quale vanta una serie di diritti connessi all'attività svolta, prima fra tutti quello ad un'adeguata retribuzione e alla copertura previdenziale, in conformità ai principi sanciti dagli artt. 36 e 38 della Costituzione. Tale disposizione trova applicazione anche nella ipotesi di nullità del rapporto di lavoro costituito in violazione delle disposizioni che regolano le assunzioni alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni (Cass. Sez. Unite, n. 8519/2012; Cass. n.26829/2009; Cass. n. 22669/2016; Cass. n. 22485/2016; Cass. n. 24120/2016; Cass. n. 7680/2014; Cass. n. 1639/2012), in quanto gli obblighi retributivi sono connessi con l'attività lavorativa prestata in via di fatto e senza che rilevi che il rapporto sia nullo perché instaurato in violazione delle norme che regolano le assunzioni alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Di conseguenza, in virtù del principio di corrispettività affermato dall'art. 2126 cod. civ. con riguardo alle prestazioni di lavoro svolte in via di fatto deve senz'altro essere accolta la domanda volta a conseguire le differenze retributive derivanti dalla applicazione di un trattamento economico peggiore rispetto ai colleghi di ruolo

Con la sentenza n 22558 del 7 novembre 2016 la Corte di Cassazione ha espressamente chiarito e riconosciuto ai lavoratori con contratto a tempo determinato il diritto a percepire gli aumenti stipendiali, riconosciuti dal CCNL di comparto sulla base

dell'anzianita' maturata in virtu' del divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, previsto dal diritto comunitario ed espressamente sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70 del Consiglio dell'Unione Europea.

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dispone che: "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive". Al punto 4 e' precisato che "I criteri del periodo di anzianita' 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 anzianita' siano giustificati da motivazioni oggettive".

A tal riguardo in coerenza con quanto gia' affermato dalla Corte di Giustizia, la Suprema Corte con la sentenza n. 22558 del 7 novembre 2016, ha chiarito che "L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste, quindi, a prescindere dalla legittimita' del termine apposto al contratto, giacche' detto obbligo e' attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parita' di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32).

Inoltre, aggiunge la Suprema Corte che:" il principio di non discriminazione non puo' essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "non puo' impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorche' proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

La Corte di Giustizia delle Comunita' Europee, aveva gia' statuito che dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, dal loro sistema generale nonche' dalla loro finalita', risulta che le prescrizioni ivi enunciate possono applicarsi ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti

54-57, nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punti 40-43, e causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punti 32-35).

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

Il divieto contenuto nella clausola 4.1 è stato ritenuto preciso al punto da non richiedere atti di trasposizione interna alla direttiva, e da essere considerato operante nei rapporti orizzontali (Corte giust. 15 aprile 2008, causa c-268/06 Impact) con conseguente disapplicazione della diversa disciplina legislativa nazionale.

Sulla base di detti principi, pertanto, il riconoscimento degli incrementi stipendiali previsto dalla contrattazione collettiva del comparto scuola solo in favore del personale stabile a tempo indeterminato (e non anche in favore del personale assunto a tempo determinato) viola le disposizioni comunitarie.

Per quanto detto va riconosciuta alla ricorrente per tutto il periodo richiesto la natura subordinata del rapporto di lavoro e l'anzianità maturata, ed il MIUR va condannato a corrispondere alla ricorrente la somma domandata a titolo di differenza retributiva pari a € € 68.560,71, oltre che alla regolarizzazione della posizione previdenziale della Ricorrente.

Analogamente deve essere accolta la domanda volta all'accantonamento delle somme dovute a titolo di TFR. Infatti, posto che il pregresso rapporto di lavoro va ricondotto allo svolgimento di prestazioni tipiche del lavoro subordinato, i periodi in cui l'attività in oggetto è stata svolta, una volta intervenuta la stabilizzazione, assumono rilievo ai sensi e nei limiti dell'art. 569 del D. Lgs. n. 297/1994.

Spese di lite secondo soccombenza come da liquidazione in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, decidendo sul ricorso depositato ogni altra questione reietta o disattesa.

1. Accerta e dichiara che tra le parti, nel periodo dall'01/07/2001 al 31.8.2018, si è costituito un rapporto di lavoro subordinato a termine, stante la reale natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti; per l'effetto,

2. Condanna il MIUR, in persona del Ministro pro-tempore, al pagamento, in favore della ricorrente, della complessiva somma di € € 68.560,71, dovuta a titolo di differenze retributive ed arretrati sulle retribuzioni stipendiali, oltre all'accantonamento del TFR medio tempore maturato ed agli interessi come per legge;

3. Condanna il MIUR alla rifusione delle spese di lite liquidate in euro ...omissis... per spese forfettarie da distrarsi in favore del difensore che si dichiara antistatario.

Roma, 17/02/2021

Il Giudice
Tiziana Orru