



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

12 April 2017

Case Document No. 01

Confederazione Generale Sindacale CGS v. Italy
Complaint No.144/2017

**COMPLAINT
(Italian)**

Registered at the Secretariat on 7 March 2017

CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE CGS

Via Salaria n.44 – 00198 Roma
Telefono: 06/8845005 – 06/8845095
Fax: 06/84082071
sito: www.confederazionecgs.it
mail: tom60@inwind.it
mail: studiodemichele@gmail.com

Department of the European Social Charter Directorate General Human Rights and Rule of Law Council of Europe
F-67075, Strasbourg Cedex

Alla cortese attenzione del Segretario Esecutivo del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, che agisce in nome e per conto del Segretario Generale del Consiglio d'Europa

Reclamo collettivo

**ai sensi dell'articolo 1, lettera c), del Regolamento addizionale alla Carta Sociale Europea
che prevede un sistema di reclami collettivi**

Informazione relativa all'organizzazione sindacale reclamante Confederazione Generale Sindacale CGS, già Confederazione Gilda-Unams CGU

1. La **Confederazione Generale Sindacale CGS**, già Confederazione Gilda-Unams CGU, codice fiscale 96143130589, con sede legale a Roma in via Salaria n.44, è organizzazione sindacale firmataria sia del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto Scuola del 29 novembre 2007 per il periodo normativo 2006/2009, nonché dei successivi accordi e contratti nazionali del personale docente e ata delle scuole pubbliche di ogni ordine e grado (v. allegato 1) sia del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale (AFAM) per il quadriennio normativo 2006/2009 del 4 agosto 2010, nonché dei successivi accordi e contratti nazionali del personale AFAM (v. allegato 2).
2. Della Confederazione Generale Sindacale CGS (d'ora innanzi, CGS) fanno parte le seguenti Federazioni:
 - **Federazione GILDA-UNAMS**, con sede legale in Roma in via Salaria n.44, Organizzazione sindacale nazionale firmataria del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto Scuola

del 29 novembre 2007 per il periodo normativo 2006/2009, nonché dei successivi accordi e contratti nazionali del personale docente e ata delle scuole pubbliche di ogni ordine e grado, che rappresenta e assiste decine di migliaia di lavoratori del Comparto della Scuola pubblica italiana, docenti e personale tecnico, amministrativo e ausiliario, in servizio presso il Ministero dell'Istruzione, Università e della Ricerca (d'ora innanzi, MIUR) sia con contratti a tempo indeterminato sia con contratti di lavoro a tempo determinato, con un grado di rappresentatività certificato dal diritto alla sottoscrizione al CCNL 2007, attualmente vigente, nelle forme previste dagli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Testo unico sul pubblico impiego);

- **Federazione Unione Artisti UNAMS**, con sede legale in Roma in viale delle Province n.184, organizzazione nazionale sindacale firmataria del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale (AFAM) per il quadriennio normativo 2006/2009 del 4 agosto 2010, nonché dei successivi accordi e contratti nazionali del personale AFAM, che rappresenta e assiste migliaia di lavoratori del Comparto AFAM docenti e personale tecnico, amministrativo e ausiliario, in servizio presso il Ministero dell'Istruzione, Università e della Ricerca (d'ora innanzi, MIUR) sia con contratti a tempo indeterminato sia con contratti di lavoro a tempo determinato, con un grado di rappresentatività certificato dal diritto alla sottoscrizione al CCNL 2010, attualmente vigente, nelle forme previste dagli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Testo unico sul pubblico impiego);

- **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche FLP**, con sede legale in Roma in via Piave n.61, organizzazione nazionale sindacale a cui l'ARAN (v. allegato 3) ha riconosciuto la rappresentatività nel nuovo Comparto delle funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti Pubblici non economici, Enti ex art. 70 e Agenzie ex D.Lgs. 300/99), acquisendo pertanto la rappresentatività anche nei grandi Enti previdenziali (INPS e INAIL), e in altre importanti realtà (ACI, ENIT, Ordini e collegi professionali, ENAC, etc), prima incardinati nel comparto degli Enti pubblici non economici e negli Enti ex art. 70, che rappresenta e assiste decine di migliaia di lavoratori del pubblico impiego assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;

- **Federazione NURSIND**, con sede legale a Roma in via Belisario n.6, organizzazione nazionale sindacale degli infermieri del Comparto Sanità, a cui l'ARAN (v. allegato 3) ha riconosciuto la

rappresentatività per circa 20.000 infermieri assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

3. La CGS, attraverso le Federazioni FLP e NURSIND, ha dunque un grado di rappresentatività riconosciuto dall'ARAN anche in altri Comparti del pubblico impiego italiano, in particolare nel Comparto delle funzioni centrali e nel Comparto Sanità (v. allegato 3).

4. Nel presente reclamo collettivo la organizzazione sindacale nazionale CGS è rappresentata dal prof. Gennaro Di Meglio, nato a Torre del Greco il 12 novembre 1949 e residente a Trieste in via De Jenner 12, codice fiscale DMGGNR49S12L259Z, quale Segretario generale e legale rappresentante pro tempore, assistito come consulente dall'avvocato Tommaso De Grandis (codice fiscale DGRTMS60E16D643P) e dall'avvocato Vincenzo De Michele (codice fiscale DMCVCN62A16D643W).

5. Il domicilio eletto ai fini del presente reclamo collettivo denuncia è a Roma (Italia) in via Salaria n.44 e/o presso gli indirizzi di posta elettronica tom60@inwind.it e studiodemichele@gmail.com.

Parte contraente che ha violato la Carta Sociale Europea: ITALIA

Esposizione dei fatti e comportamenti dello Stato italiano denunciati

6. Con decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (v. allegato 5), l'Italia ha dato attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (v. allegato 6), anche per i rapporti di lavoro alle dipendenze di tutte le pubbliche amministrazioni, comprese quelle scolastiche, come accertato ai punti 7-14 dalla sentenza Marrosu-Sardino della Corte di giustizia dell'Unione europea (v. allegato 7), non essendo il lavoro pubblico "contrattualizzato" compreso tra i casi di esclusione del campo di applicazione del d.lgs. n.368/2001, come previsto dall'art.10 dello stesso decreto.

7. Il d.lgs. n.368/2001 è stato abrogato con decorrenza dal 25 giugno 2015 dal d.lgs. n.81/2015 (v. allegato 8), che contiene la nuova regolamentazione della disciplina del contratto a tempo determinato negli artt.19-29, che però espressamente non si applica al personale della scuola pubblica e al personale sanitario del Servizio sanitario nazionale [v. art.29, comma 2, lettera c)], mentre continua ad applicarsi a tutte le pubbliche amministrazioni (compresa la scuola pubblica e il personale del Servizio sanitario nazionale) quanto previsto dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001,

che continua a richiamare ai commi 2, 5-*bis* e 5-*ter* l'abrogato d.lgs. n.368/2001.

8. In particolare, l'art. 36, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, nel testo in vigore dal 25 giugno 2008, prevede che *«i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato.....in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»*.

9. Anche l'art.36, comma 5-*ter* (introdotto dal d.l. n.101/2013, convertito nella legge n.128/2013, con decorrenza dal 1/9/2013), d.lgs. n.165/2001 richiama il d.lgs. n.368/2001 per tutte le pubbliche amministrazioni, comprese le supplenze scolastiche. L'art.70, comma 8, del d.lgs. n.165/2001 prevede: *«8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola.Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola....»*.

10. Viceversa, **l'art.36, comma 5 (già comma 2), del d.lgs. n.165/2001 prevede il divieto di conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato stipulati in violazione di norme imperative di legge, salvo il diritto al risarcimento dei danni.**

11. L'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001 è stato interpretato dalla prevalente giurisprudenza di merito e di legittimità come idonea ad impedire, in ogni caso, la costituzione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine anche nelle ipotesi di abusivo utilizzo da parte delle pubbliche amministrazioni sanzionate dall'art.1, comma 2, e dall'art.5, commi 2-4, d.lgs. n.368/2001, nonostante l'art.11 del d.lgs. n.368/2001 prevedeva l'abrogazione delle norme anteriori incompatibili con la nuova disciplina introdotta in attuazione della direttiva 1999/70/CE, e nonostante la quasi totalità delle assunzioni a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni (in particolare nel Comparto Scuola, nel Comparto AFAM e nel Comparto Sanità pubblica) sia avvenuta e avvenga attraverso legittime procedure di reclutamento per selezione pubblica.

12. Viceversa, **ai lavoratori privati assunti a tempo determinato è sempre stata assicurata la piena tutela reintegratoria nel posto di lavoro prevista dal d.lgs. n.368/2001 per le violazioni di cui agli artt.1, comma 2, 3, 4 e 5, commi 2, 3, 4 e 4-bis.**

13. Il Tribunale di Genova con l'ordinanza di rinvio pregiudiziale nella causa *Marrosu-Sardino* C-53/04 del 21 gennaio 2004 ha denunciato il contrasto con la direttiva 1999/70/CE dell'art.36, (allora) comma 2 (ora comma 5), del d.lgs. n.165/2001 non assicurava ai lavoratori pubblici a tempo determinato la stessa tutela sanzionatoria prevista per i lavoratori privati.

14. La Corte di Giustizia Ue nella sentenza del 7 settembre 2006 *Marrosu-Sardino* in causa C-53/04 ha dichiarato *prima facie* compatibile il divieto di conversione a tempo indeterminato di cui all'art.36, comma 2 (ora comma 5), del d.lgs. n.165/2001, a condizione che il risarcimento dei danni previsto dalla norma costituisse, nella sua applicazione concreta, misura sanzionatoria equivalente rispetto a quella applicata ai lavoratori privati.

15. In conseguenza, il legislatore nazionale è stato costretto ad avviare immediatamente i piani di stabilizzazione del personale precario alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l'art.1, commi 519 e 558, della legge finanziaria n.296/2006 per il pubblico impiego non scolastico e con l'art.1, comma 607, della stessa legge n.296/2006 per il personale supplente della scuola pubblica (docenti e personale ATA). L'immissione in ruolo ("stabilizzazione") con contratti a tempo indeterminato del personale pubblico precario si fondava, come presupposto per la domanda di stabilizzazione, nel servizio almeno triennale (36 mesi) prestato alle dipendenze del datore di lavoro pubblico. Tuttavia, la procedura di stabilizzazione è stata riconosciuta non come diritto soggettivo del lavoratore precario interessato, ma come mera scelta discrezionale della pubblica amministrazione, con la conseguenza che in alcuni Comparti, come la Scuola, l'AFAM e la Sanità, essa non è stata attivata e in altri Comparti del pubblico impiego (in particolare, nel settore della ricerca e degli Enti locali) ha raggiunto risultati parziali e insoddisfacenti di immissione in ruolo del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti di legge. Viceversa (e paradossalmente), il diritto soggettivo di immissione in ruolo presso le Regioni e gli Enti locali, a domanda, è stato riconosciuto soltanto ai dipendenti dei Consorzi agrari, società di diritto privato, collocati in mobilità (cioè licenziati con licenziamento collettivo) dal datore di lavoro privato entro il 29 settembre 2006, come previsto dall'art.1, comma 559, della legge n.296/2006.

16. Con la legge 24/12/2007, n. 247 il legislatore introduceva, a decorrere dal 1/1/2008, **nell'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001 il comma 4-bis, con cui prevedeva un limite massimo di 36 mesi di durata dei contratti a tempo determinato successivi anche non continuativi, con mansioni equivalenti con lo stesso datore di lavoro, superato il quale il contratto a termine si considera a tempo indeterminato.** La norma, **applicabile sia ai lavoratori privati che ai dipendenti del pubblico impiego, era per questi ultimi l'unica sanzione effettiva antiabusiva riconosciuta dall'ordinamento interno**, che riprendeva quanto già previsto dall'art.1, commi 519 e 558, della legge n.296/2006.

17. L'art.25 del CCNL del Comparto Scuola del 29 novembre 2007 ha previsto per il personale docente al comma 3: «*3. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.*». Identica disposizione è prevista per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo (d'ora in poi ATA) dall'art.44, comma 4, CCNL del 2007. L'art.40, comma 4, dello stesso C.C.N.L. così dispone sul "Rapporto di lavoro a tempo determinato" del personale docente: «*4. Il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative.*». Identica disposizione è prevista per il personale ATA dall'art.60, comma 3, CCNL del 2007.

18. L'art.44, commi 1 e 5, del CCNL del Comparto AFAM del 6 febbraio 2005, settore contiguo al Comparto Scuola e governato da regole sul reclutamento simili o identiche (il d.lgs. n.297/1994 e l'art.4 della legge n.124/1999 operano anche per i dipendenti AFAM), da un lato prevedeva l'applicazione ai dipendenti delle Istituzioni musicali della disciplina del contratto a tempo determinato di cui al d.lgs. n.368/2001 (comma 1), dall'altro escludeva che l'applicazione del d.lgs. n.368/2001 potesse portare, in caso di abusivo utilizzo, alla costituzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a termine (comma 5), in un momento temporale in cui non era ancora entrata in vigore la regola dei 36 mesi di servizio di cui all'art.1, commi 519 e 558, della legge n.296/2006 e di cui all'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 ai fini della stabilizzazione del rapporto.

19. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (d'ora innanzi MIUR), datore di

lavoro di tutto il personale docente e ATA della scuola pubblica e anche di tutti i dipendenti del Comparto AFAM, con circolare del 25 ottobre 2008 (v. allegato 9) ha riconosciuto l'applicazione del d.lgs.n.368/2001 ai supplenti della scuola pubblica e tale posizione è stata ribadita con circolare del 19/9/2012 del Dipartimento della funzione pubblica (v. allegato 10).

20. Il reclutamento del personale docente del MIUR è disciplinato dall'art. 399, comma 1, del D.lgs. 16 aprile 1994, n.297 (T.U. delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, in allegato 11), come sostituito dall'art.1 Legge n.124/1999 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), che stabilisce che *“L'accesso ai ruoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, ha luogo, per il 50 per cento dei posti a tal fine annualmente assegnabili, mediante concorsi per titoli ed esami e, per il restante 50 per cento, attingendo alle graduatorie permanenti di cui all'art.401”*.

21. L'art. 401 del Testo Unico, come sostituito dall'art. 1 della Legge n. 124/1999, stabilisce che *“1. Le graduatorie relative ai concorsi per soli titoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, sono trasformate in graduatorie permanenti, da utilizzare per le assunzioni in ruolo di cui all'articolo 399, comma 1. 2. Le graduatorie permanenti di cui al comma 1 sono periodicamente integrate con l'inserimento dei docenti che hanno superato le prove dell'ultimo concorso regionale per titoli ed esami, per la medesima classe di concorso e il medesimo posto, e dei docenti che hanno chiesto il trasferimento dalla corrispondente graduatoria permanente di altra provincia. Contemporaneamente all'inserimento dei nuovi aspiranti è effettuato l'aggiornamento delle posizioni di graduatoria di coloro che sono già compresi nella graduatoria permanente. 3. ...”*.

22. Le supplenze o contratti a tempo determinato di tutto il personale scolastico (docenti e ATA) erano (e sono) regolati dall'art.4 della legge n.124/1999 (v. allegato 12), e sono di tre tipologie: le supplenze annuali dal 1 settembre al 31 agosto, cioè per tutto l'anno scolastico (comma 1), su posti vacanti e disponibili del c.d. organico di diritto; le supplenze fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) su posti non vacanti ma disponibili del c.d. organico di fatto (comma 2); le supplenze temporanee, per ragioni sostitutive di personale assente (comma 3), con obbligo, in questo caso, di indicare per iscritto nel contratto di assunzione il nominativo del lavoratore assente (art.40, comma 2, per i docenti e art.44, comma 5, per il personale ATA del CCNL 2007).

La differenza tra supplenze annuali e supplenze fino al 30 giugno dipende solo da scelte organizzative del MIUR.

23. Per il personale docente le supplenze vengono assegnate attraverso lo scorrimento di due tipologie di graduatorie, prioritariamente quelle permanenti provinciali di cui all'art.401 d.lgs. n.297/1994, trasformate in graduatorie ad esaurimento ai sensi dell'art.1, comma 605, della legge n.296/2006, con decorrenza dal 1° gennaio 2007, senza possibilità di nuovi inserimenti dei docenti abilitati dopo la trasformazione in GAE; successivamente, quelle di istituto o di circolo, in cui possono inserirsi i docenti abilitati e non abilitati non inseriti nelle graduatorie ad esaurimento.

24. In particolare, sono stati esclusi dalla possibilità di inserirsi nelle graduatorie provinciali ad esaurimento (GAE) tutti i docenti abilitati attraverso percorsi formativi universitari PAS¹ o TFA² nonché gli insegnanti tecnico-pratici (ITC), nel momento in cui il titolo abilitante all'insegnamento è stato maturato successivamente alla chiusura delle graduatorie permanenti provinciali rispetto a nuovi inserimenti, cioè a decorrere dal 1/1/2007 all'attualità.

25. Per il personale ATA appartenente alla terza e quarta qualifica funzionale (ad esempio, per i collaboratori scolastici) l'immissione in ruolo con contratto a tempo indeterminato avviene attraverso concorsi provinciali per soli titoli di servizio, sui posti vacanti e disponibili individuati annualmente dal MIUR, per il tramite di graduatorie permanenti c.d. di 1ª fascia, in cui viene inserito il personale ATA in possesso di 24 mesi di servizio, ai sensi dell'art.554 d.lgs. n.297/1994.

26. L'art.1, comma 605, della legge n.296/2006, contestualmente alla trasformazione delle graduatorie provinciali permanenti dei docenti in GAE, aveva previsto un piano triennale di immissione in ruolo di n.150.000 docenti e di n.30.000 personale ATA (prevalentemente con il

¹ I PAS sono dei Percorsi di formazione per conseguire l'abilitazione all'insegnamento, rivolti ai docenti della scuola con contratto a tempo determinato che hanno prestato servizio per almeno tre anni nelle istituzioni scolastiche statali e paritarie. Sono disciplinati dall'art. 2, comma 416, della legge n. 247/2007 e dal conseguente Regolamento approvato con d.m. 10 settembre 2010, n. 249, contestualmente

² Il tirocinio formativo attivo (TFA) è un corso di preparazione finalizzato all'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie italiane. E' stato introdotto dal citato d.m. n. 249/2010 e modificato dal d.m. 25 marzo 2013, n.81, e costituisce il superamento delle scuole di specializzazione all'insegnamento secondario (SSIS).

profilo professionale di collaboratori scolastici), che però non è stato mai attuato, bloccando il nuovo Governo nel 2008 ogni soluzione del precariato scolastico e le immissioni in ruolo programmate.

27. Per il personale docente del Comparto AFAM, il sistema di reclutamento realizza un vero e proprio paradosso, in assenza di concorsi pubblici per l'immissione in ruolo. Infatti, a decorrere dall'anno accademico 2013/2014 (1 novembre 2013 – 31 ottobre 2014) operano due graduatorie nazionali, la prima ad esaurimento formatasi a seguito della legge n.143/2004 con i docenti in possesso di 360 giorni di servizio, per l'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato per supplenze annuali, ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n.124/1999 (stessa normativa delle supplenze della scuola pubblica). La seconda graduatoria nazionale permanente, invece, è stata formata ai sensi dell'art.19, comma 2, del d.l. n.104/2013 dai docenti che hanno maturato, al momento della formazione della graduatoria, un servizio accademico di almeno tre anni e abbiano superato un concorso pubblico per labilitazione o idoneità all'insegnamento; in questo caso, i docenti hanno diritto soltanto all'attribuzione di incarichi di insegnamento annuale a tempo determinato, nonostante si tratti di posti vacanti e disponibili nell'organico dei singoli Istituti e nonostante il superamento del concorso pubblico di idoneità.

28. A seguito del divieto di conversione nel pubblico impiego di cui all'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001 e del fallimento sostanziale delle procedure di stabilizzazione del precariato pubblico di cui all'art.1, commi 519 e 558, della legge n.296/2006 e del piano triennale di immissione in ruolo del personale scolastico di cui all'art.1, comma 607, della legge n.296/2006, il Tribunale di Rossano Calabro sollevava con ordinanza Affatato in causa C-3/10 (v. allegato 13) questioni pregiudiziali concernenti la mancata applicazione della direttiva 1999/70/CE in tutto il pubblico impiego, compresa la scuola pubblica.

29. Il Governo italiano nelle osservazioni scritte della causa Affatato C-3/10 (v. allegato 14) affermava l'applicabilità alle pubbliche amministrazioni di tutto il d.lgs. n.368/2001 e, in particolare, dell'art.5, comma 4-bis.

30. Tale affermazione è stata recepita dalla Commissione Ue il 10 maggio 2010 (v. allegato 15) in risposta ad interrogazione dell'europarlamentare Rita Borsellino. La Commissione ha affermato che il Governo italiano applicava l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 e che dopo 36 mesi trasformava a tempo indeterminato i rapporti di lavoro a termine dei supplenti scolastici.

31. In conseguenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea con l'ordinanza Affatato del 1 ottobre 2010 (v. allegato 16) ha affermato al punto 48 che la sanzione della trasformazione a tempo indeterminato, di cui all'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, andava applicata come sanzione effettiva.

32. Per paralizzare gli effetti dell'ordinanza Affatato della Corte di giustizia, il legislatore italiano interveniva ancora una volta, introducendo (con l'art.9, comma 18, del D.L. 13 maggio 2011, n.70, convertito con modificazioni dalla legge n.167/2011), con decorrenza dal 13 luglio 2011, l'art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, che precisava che al personale della scuola pubblica non si applicava (più) il d.lgs. n.368/2001 e, in particolare, le supplenze non potevano mai consentire la trasformazione a tempo indeterminato dopo 36 mesi di servizio, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

33. In conseguenza, il Tribunale di Trento sollevava questioni di legittimità costituzionale della normativa sul reclutamento scolastico dei supplenti con due ordinanze del 27 settembre 2001 nn.283 e 284 (v. allegato 17), per mancanza di misure idonee a sanzionare l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato.

34. Per l'effetto, per impedire la proliferazione del contenzioso sul risarcimento dei danni per abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato nel pubblico impiego, con sentenza n.392/2012 del 13 gennaio 2012 la Cassazione – Sezione lavoro (v. allegato 18) fissava il principio di diritto che era onere esclusivo del lavoratore quello di provare il risarcimento del danno subito in caso di abusivo ricorso al contratto a termine nel pubblico impiego e che il d.lgs. n.368/2001 e, in particolare, l'art.5 sui contratti successivi non si applicava ai lavoratori precari pubblici, non operando la conversione in contratto a tempo indeterminato, come sarebbe stato confermato dall'ordinanza Affatato della Corte di giustizia, che, invece, affermava l'esatto contrario.

35. Immediatamente dopo, la Cassazione con sentenza n.10127 del 20 giugno 2012 (v. allegato 19) affermava che il sistema di reclutamento scolastico era speciale rispetto al d.lgs. n.368/2001 - normativa quest'ultima che non si applicava alle supplenze scolastiche -, ed era legittimo e compatibile con l'ordinamento comunitario. La Cassazione nella sentenza n.10127/2012 ha affermato l'inapplicabilità del d.lgs. n.368/2001, ignorando il primo periodo dell'art.70, comma 8, d.lgs. n.165/2001 e il richiamo interno all'art.36, comma 2, dello stesso decreto, in modo tale da occultare il richiamo al d.lgs. n.368/2001 che in quest'ultima norma era espressamente

contenuto. Il docente a cui è stato negato ogni diritto è un insegnante tecnico-professionale che aveva superato i 36 mesi nella scuola pubblica. La Cassazione diffidava, altresì, i Giudici nazionali a non rivolgersi alla Corte di giustizia UE per chiedere chiarimenti, perché la sentenza *Ullens de Schooten e Rezabek c. Belgio* del 20 settembre 2011 della Corte europea dei diritti dell'uomo, secondo la sentenza n.10127/2012 ai punti 65-66, consentiva il legittimo e motivato rifiuto del rinvio pregiudiziale, e l'uso disinvolto della pregiudiziale Ue avrebbe comportato ritardi nella definizione dei giudizi e alti costi socio-economici.

36. Le sentenze n.392/2012 e n.10127/2012 della Cassazione venivano criticate per violazione della CEDU, del diritto UE e del diritto interno (v. allegato 20). Dopo le censure, la relazione n.190 del 24 ottobre 2012 del Massimario della Cassazione (v. allegato 21), avente ad oggetto "Il precariato scolastico e la tutela dei diritti nella disciplina e giurisprudenza comunitaria e nazionale, tra esigenze di specialità e principio di eguaglianza", ha smentito subito le conclusioni della sentenza n.10127/2012 della stessa Corte di legittimità, che aveva commissionato al Centro studi della Suprema Corte proprio la "coerenza" interpretativa della sentenza antiprecari della scuola pubblica: *«La Sezione Lavoro di questa Corte ha chiesto a questo Ufficio di approfondire, nell'ambito della disciplina dei contratti a tempo determinato nel comparto della scuola pubblica, i principi giurisprudenziali comunitari in materia di abuso dei contratti a termine, tenuto conto della natura pubblicistica del servizio, del principio di assunzione mediante concorso e della esistenza di una specifica disciplina di settore, nonché in materia di non discriminazione (con particolare riferimento al trattamento retributivo ed agli scatti di anzianità).»*.

37. Infatti, così ha concluso l'Ufficio del Massimario della Cassazione nella relazione n.190/2012:

«Sulla base dell'esame della giurisprudenza comunitaria e delle pronunce nazionali su richiamate, e tenuto conto dei rilievi critici della dottrina, sembra di potersi pervenire ai seguenti punti.

La normativa generale del d.lgs. n. 368 del 2001 e la direttiva sono applicabili anche al lavoro pubblico a termine ed anche, salvo esclusioni espresse, ai lavoratori a termine della scuola: in tal senso, le assunzioni con violazione di norme imperative non possono dar luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della pubblica amministrazione (ex art. 36 del d.lgs. 165 del 2001).

Peraltro, il rapporto dei precari della scuola è oggetto di una disciplina specifica (e speciale) sotto vari aspetti, e si evidenziano in particolare, tra gli altri: la tipizzazione legislativa delle diverse tipologie di supplenze, della loro durata, delle modalità di attribuzione, e la

funzionalizzazione rispetto alle esigenze, spesso continuative e permanenti, della continuità del servizio didattico; la costituzione di rapporti di lavoro (anche a tempo indeterminato) sulla base di procedure non concorsuali che hanno nelle graduatorie permanenti il loro epicentro (tanto che sia le assegnazioni degli incarichi temporanei di insegnamento, sia la gran parte delle immissioni in ruolo, avvengono attingendo alle medesime graduatorie); l'inapplicabilità, legislativamente disposta, della sanzione della conversione in rapporti a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a termine durati oltre 36 mesi, anche nell'ipotesi di protrazione di rapporti a termine legittimamente stipulati in origine.

La reiterazione oltre 36 mesi del rapporto di lavoro del personale non di ruolo assunto in relazione alla posizione nelle graduatorie permanenti è connaturata al sistema nazionale e, formalmente, è legale, ma non sembra in linea con la disciplina comunitaria, sicché occorre risolvere il conflitto fra ordinamenti secondo i principi generali come evidenziati dalle indicazioni derivanti in materia dalla giurisprudenza comunitaria.

Al di là della portata della clausola 5 dell'accordo quadro (che è applicabile verticalmente, verso lo Stato e gli organi statali), la conversione del rapporto non è un rimedio -comunitariamente necessario- all'abuso del termine, potendo essere adottati dallo Stato, per il raggiungimento dello scopo assegnato dalla direttiva comunitaria, anche altri strumenti tecnico giuridici, sempreché tuttavia questi siano specifici strumenti effettivi volti a prevenire l'abuso e a sanzionarlo.

Nella fattispecie in disamina, se non si ammette la conversione del rapporto, l'abuso del termine non avrebbe di fatto alcuna sanzione in quanto il risarcimento del danno, peraltro concretamente difficilmente configurabile e dimostrabile, non riguarderebbe la mancata prosecuzione del rapporto per la scadenza del termine, ma solo il diverso danno eventualmente subito nel passato (difficilmente configurabile se non per i periodi tra un contratto e l'altro, trattandosi di personale regolarmente retribuito), né potrebbe avere carattere sanzionatorio (essendo esclusi i punitive damages nel nostro sistema): va dunque registrato che la clausola 5 è applicabile allo Stato verticalmente e che la conversione del rapporto è l'unico rimedio effettivo che consente di prevenire e sanzionare l'abuso del termine da parte della pubblica amministrazione.

A tale conversione non sembra d'ostacolo l'art. 36 t.u.p.i. su richiamato, nelle ipotesi in cui l'assunzione (pur a termine) è stata legalmente effettuata sulla base delle graduatorie permanenti, atteso che da queste stesse graduatorie secondo la legge (cui rimanda l'art. 97, co. 3, Cost.) si attinge (in parte ovvero, in caso di mancanza di concorsi, in tutto) per le immissioni in ruolo.

Nell'ordinamento scolastico, peraltro, sono state introdotte altre norme speciali che ostacolano (a decorrere dalla loro efficacia, naturalmente) la conversione.

L'art. 4, comma 14-bis, della legge n. 124/1999, introdotto dalla riforma del 2009, secondo un'interpretazione letterale sembra essere ostativa della conversione; la norma, peraltro, potrebbe essere oggetto (ove la relativa operazione ermeneutica non sembri forzata) di interpretazione comunitariamente conforme, venendo ad essere letta come norma escludente -solo- le immissioni in ruolo che non siano realizzate attingendo dalle graduatorie permanenti (restando così ammessa l'immissione in ruolo per effetto di conversione di rapporti sorti sulla base delle dette graduatorie permanenti).

In ogni caso, vi è anche altra norma speciale (art. 9 comma 18 d.l. 13 maggio 2011, n. 70 conv. in legge 12 luglio 2011, n. 106, che ha introdotto l'art. 10 comma 4-bis del d.lgs. 368/2001) che esclude l'applicazione dell'art. 5 co. 4-bis del d.lgs. 368 del 2001 (e la conversione in rapporto a tempo indeterminato del rapporto a termine protratto oltre i 36 mesi) -assicurando in sostanza al lavoratore a termine una posizione di "precario a vita"-; tale norma -il cui tenore

letterale appare insuperabile e non sembra poter consentire alcuna interpretazione conforme-contrasta con la disciplina dettata dalla direttiva comunitaria, direttamente applicabile allo Stato (ed in relazione alla quale situazione pendono due procedure di infrazione attivate dalla Commissione europea contro l'Italia), e tuttavia, poiché la clausola 5 non contiene norme incondizionate direttamente applicabili che possano prevalere sulla norma interna (o su entrambe le norme interne suddette, ove si acceda all'altra interpretazione richiamata del comma 14-bis), la conversione del rapporto non può ammettersi (nei rapporti nei quali la norma in discorso è, ratione temporis, applicabile) se non previa rimozione della norma nazionale confliggente con quella comunitaria, attraverso il giudizio di legittimità costituzionale della norma interna.

Allo stato è pendente questione di legittimità dell'art. 4, comma 1, della legge n. 124 del 1999, ma non anche -per contrasto con l'art. 11 e 177 Cost. , in relazione all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, quale parametro interposto- dell'art. 10, comma 4-bis, del d.lgs. 368/2001, né dell'art. 4, comma 14-bis, della legge n. 124/1999, norme che sembrano (in particolare la prima, come si è poc'anzi prospettato) le sole che impediscono, per i rapporti soggetti temporalmente al loro ambito di applicazione, la conversione del rapporto e realizzano il contrasto con la disciplina europea.

Infine, va ricordato che il principio di parità di trattamento, che ha effetto diretto, importa -in favore del lavoratore a tempo determinato che non ottenga la conversione del rapporto- la garanzia in ogni caso di pari condizioni retributive (rispetto al lavoratore a tempo indeterminato) ed il riconoscimento degli scatti anzianità, senza la limitazione della norma interna, che dovrà essere disapplicata, in quanto contrastante con il detto principio.».

38. In buona sostanza, la relazione n.190 del 24 ottobre 2012 l'Ufficio del Massimario della Cassazione affermava l'applicabilità del d.lgs. n.368/2001 anche ai lavoratori pubblici e il diritto alla stabilità lavorativa e all'anzianità di servizio alle stesse condizioni dei lavoratori privati, anche nel settore della scuola pubblica, salvo l'esistenza delle norme ostative (art.4, comma 14-bis, legge n.124/1999 e art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001), che andavano disapplicate dal giudice per l'efficacia verticale della direttiva 1999/70/CE nei confronti dello Stato italiano quale datore di lavoro o che andavano sottoposte a scrutinio di legittimità costituzionale, per rimuoverle definitivamente dall'ordinamento interno.

39. Contestualmente, con la sentenza *Valenza* ed altri del 18 ottobre 2012 (v. allegato 22) la Corte di giustizia Ue si pronunciava per la prima volta richiamando l'art. 97, comma 3 (ora comma 4), della Costituzione e sull'accesso alle pubbliche amministrazioni (sentenza *Valenza*, punto 13), nonché sul principio di uguaglianza di cui all'art.3 Cost. (sentenza *Valenza*, punto 12), smentendo l'interpretazione, proposta dal Consiglio di Stato nelle ordinanze di rinvio pregiudiziale e confermata dalla stessa Cassazione nella sentenza n. 392/2012, in ordine al presunto divieto di conversione nel pubblico impiego nazionale come principio addirittura di

rango “comunitario”, che sarebbe stato confermato dall’ordinanza *Affatato* della Corte di giustizia. La fattispecie esaminata dalla Corte di giustizia nella sentenza *Valenza* era relativa ad una normativa di favore – art.75 d.l. n.112/2008, non convertito in legge - che aveva consentito agli ex precari delle Autorità indipendenti, con stipendi ben superiori a quelli di altri dipendenti pubblici con mansioni equivalenti in base all’autonomia finanziaria e regolamentare dell’Ente pubblico, di essere stabilizzati d’urgenza sulla base di un’applicazione “estensiva” dell’art.1, comma 519, della l. n.296/2006 senza né concorso pubblico di accesso né procedura selettiva di stabilizzazione, rinunciando all’anzianità di servizio maturata per i periodi a tempo determinato e mantenendo però l’assegno *ad personam* riassorbibile.

40. Con l’art.4, comma 5, del D.L. 13 settembre 2012, n.158, come modificato dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n.189, con decorrenza dall’11 novembre 2012, è stato introdotto l’art.10, comma 4-ter, d.lgs. n.368/2001, che precisava che anche al personale sanitario del servizio sanitario nazionale (come già per il personale scolastico con l’art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001) non si applicava (più) il d.lgs. n.368/2001 e, in particolare, i contratti a tempo determinato “successivi” non potevano mai consentire la trasformazione a tempo indeterminato dopo 36 mesi di servizio, ai sensi dell’art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

41. Nel contempo, ricevute informazioni nazionali non positive sul rispetto degli obblighi comunitari nei confronti dei supplenti della scuola e sull’applicazione dell’art.5, comma 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001, la Commissione UE, dopo l’invio della lettera di messa in mora del 14 marzo 2011, in data 25 ottobre 2012 ha aperto la procedura di infrazione n.2124/2010 prima nei confronti del solo personale ATA, estendendola con il parere motivato del 21 novembre 2013 anche al personale docente, per la non applicazione della direttiva 1999/70/Ce, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato nel settore scolastico italiano.

42. Con memoria del 25 ottobre 2012 (v. allegato 23) la Federazione GILDA-UNAMS, organizzazione sindacale firmataria del CCNL del Comparto Scuola del 29 novembre 2007 associata alla reclamante CGS, interveniva *ad adiuvandum* della lavoratrice ricorrente, ai sensi dell’art.64, comma 5, d.lgs. n.165/2001 nel giudizio n.57536/2011 R.G. pendente davanti al Tribunale di Napoli tra la docente Racca Immacolata e il MIUR. La docente aveva chiesto nel giudizio la trasformazione a tempo indeterminato delle supplenze, avendo superato alla data del 9

febbraio 2011 i 36 mesi di servizio complessivi alle dipendenze del MIUR, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001. La Federazione GILDA-UNAMS contestava la sentenza n.10127/2012 della Cassazione come contraria alle norme del CCNL del Comparto Scuola del 29 novembre 2007, che consentivano la trasformazione a tempo indeterminato delle supplenze alle condizioni previste dalla legislazione vigente, cioè il d.lgs. n.368/2001.

43. Con ordinanza del 3 gennaio 2013 in causa C-50/13 Papalia il Tribunale di Aosta (v. allegato 24), che liquidava un risarcimento del danno pari a 20 mensilità di retribuzione in caso di abusivo ricorso al contratto a tempo determinato nel pubblico impiego, sollevava così, dopo la relazione del Massimario della Cassazione, nuova questione pregiudiziale sul pubblico impiego italiano contro la pronuncia della Cassazione n.392/2012, che aveva onerato il lavoratore precario pubblico di provare il risarcimento del danno subito, prova impossibile se legata al divieto di conversione. Si trattava del signor Rocco Papalia, capo banda della banda musicale del Comune di Aosta, che aveva lavorato ininterrottamente come precario per quasi 30 anni.

44. Con 4 ordinanze del gennaio 2013 in cause C-22/13 Mascolo, C-61/13 Forni, C-62/13 Racca (v. allegato 25) e C-63/13 Russo il Tribunale di Napoli ha sollevato questioni pregiudiziali sulla compatibilità della disciplina interna dei contratti a tempo determinato nel pubblico impiego scolastico e non scolastico con la direttiva 1999/70/CE.

45. La Federazione GILDA-UNAMS presentava osservazioni scritte in Corte di giustizia nella causa Racca (v. allegato 26). Anche il Governo italiano presentava osservazioni scritte nella causa Racca (v. allegato 27), minacciando (pag. 30 ai punti 52-54) azioni disciplinari nei confronti del Tribunale di Napoli quale giudice del rinvio.

46. Contestualmente, nelle osservazioni scritte depositate il 25 aprile 2013 relativamente alla causa pregiudiziale Papalia C-50/13 promossa dal Tribunale di Aosta (v. allegato 28) la Commissione Ue ha concluso nel senso dell'incompatibilità con la direttiva 1999/70/CE dell'art.36, comma 5, D.Lgs. n.165/2001.

47. Anche la Corte costituzionale con ordinanza pregiudiziale n. 207/2013 in causa C-418/13 Napolitano ed altri (v. allegato 29) ha espresso dubbi sulla compatibilità della disciplina sul reclutamento scolastico con la direttiva 1999/70/CE, proponendo istanza interpretativa alla Corte di giustizia Ue ai sensi dell'art.267 TUEF per la prima volta in un giudizio incidentale di costituzionalità, chiarendo con la contestuale ordinanza n.206/2013 (v. allegato 30) l'applicabilità

del d.lgs. n.368/2001 ai supplenti della scuola, salvo la vigenza delle norme ostantive introdotte nel 2009 (art.4, co.14-bis, l.124/99) e nel 2011 (art.10, co.4-bis, d.lgs. n.368/01), che potevano essere rimosse dall'ordinamento interno nell'ambito dei poteri del Giudice delle leggi (come aveva suggerito la relazione n.190/2012 dell'Ufficio del Massimario della Cassazione) soltanto attraverso specifico scrutinio di costituzionalità, che il giudice del rinvio (Tribunale di Trento) non aveva effettuato, comportando ciò l'inammissibilità delle sei ordinanze di legittimità costituzionale.

Il fallito tentativo del legislatore nel 2013 di stabilizzare il precariato pubblico

48. Coordinandosi con le due ordinanze nn.206-207 del 2013 della Corte costituzionale, il Governo italiano ha predisposto con l'art. 4, comma 6, del decreto legge 31 agosto 2013, n.101 (convertito con modificazioni dalla legge n.125/2013, in allegato 31) il piano di stabilizzazione del precariato pubblico, da attuare entro il 31 dicembre 2016, fondato sulla maturazione del servizio anche non continuativo di almeno 36 mesi dei c.d. precari "storici", attraverso procedure riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art.1, comma 519, legge n.296/2006 e all'art.3, comma 90, legge n.244/2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione n.125/2013 avessero maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e, per il comparto scuola, applicando la disciplina specifica di settore, cioè l'art.399 D.Lgs. n.297/1994, con validità delle relative graduatorie concorsuali riservate fino al 31 dicembre 2016.

49. D'altra parte, per il comparto scuola questi concorsi riservati per soli titoli di abilitazione all'insegnamento e di servizio avrebbero ricalcato il precedente impianto normativo dell'art.399 del T.U. sulla scuola, che aveva introdotto il doppio canale basato per il 50% sulle graduatorie concorsuali per titoli ed esami e per il 50% su graduatorie concorsuali per soli titoli, questi ultimi limitati dalle modifiche introdotte dalla legge n.124/1999 soltanto alle scorrimento delle graduatorie permanenti provinciali, poi divenute ad esaurimento nel 2007 (GAE).

50. Inoltre, l'art.4, commi 3 e 4, D.L. n.101/2013 prevedeva, fino al 31 dicembre 2016, che le pubbliche amministrazioni, compresa quella scolastica, potevano (e possono) essere autorizzate all'avvio di nuove procedure concorsuali solo a condizione che le professionalità necessarie da assumere a tempo indeterminato anche secondo un criterio di equivalenza non fossero reperibili con lo scorrimento di graduatorie vigenti, approvate dal 1° gennaio 2007. In buona sostanza, i

docenti in possesso di titolo PAS o TFA, inseriti nelle graduatorie di istituto o di circolo di II fascia e che avevano maturato 36 mesi di servizio anche non continuativo nel quinquennio precedente la data di entrata in vigore della legge n.125/2013 avrebbero dovuto essere immessi in ruolo entro il 31 dicembre 2016, prima che il MIUR potesse bandire nuovi concorsi pubblici per le stesse professionalità, nella vigenza comunque delle GAE con l'iscrizione degli idonei delle graduatorie concorsuali.

51. Per effettuare i concorsi riservati ai docenti abilitati non inseriti nelle GAE con 36 mesi di servizio pubblico scolastico doveva essere utilizzato lo stesso meccanismo di reclutamento per la scuola previsto in via "ordinaria" dall'art.399, commi 1-2, D.Lgs. n.297/1994, che è fondato sul sistema del c.d. "doppio canale" che la stessa Corte costituzionale con la sentenza n.41/2011 ha dichiarato conforme all'art.97, comma 3, Cost., che prevede le assunzioni a tempo indeterminato nel pubblico impiego attraverso concorso pubblico, salvo leggi speciali.

52. Subito dopo e coordinandosi con l'art.4, comma 6, D.L. n.101/2013, con l'art.15, comma 1, del D.L. 12 settembre 2013, n.104 (convertito, con modificazioni, dalla legge n.128/2013, in allegato 36) il Governo italiano, approfittando degli esiti del concorso bandito con decreto direttoriale del MIUR n. 82 del 24 settembre 2012 per il reclutamento di personale docente (la Corte costituzionale nell'ordinanza n.207/2013 aveva stigmatizzato il fatto che dal 1999 al 2012 per tredici anni non erano stati banditi concorsi pubblici nella scuola), ha approntato un piano triennale per gli anni 2014-2016 per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente, educativo e ATA, tenuto conto sia dei posti vacanti e disponibili in ciascun anno sia della necessità di coprire il turn over, così consentendo al MIUR di determinare anche il contingente dei docenti precari "storici" abilitati ma non inseriti nelle GAE da destinare al concorso "riservato" per soli titoli.

53. Nel contempo, per sanare l'erronea affermazione della Cassazione nelle sentenze n.392/2012 e n.10127/2012 che il d.lgs. n.368/2001 non si applicasse rispettivamente al pubblico impiego non scolastico e scolastico, il Governo italiano, dal 1° settembre 2013, ha ribadito con l'art.36, comma 5-ter, d.lgs. n.165/2001 che il d.lgs. n.368/2001 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni comprese quelle scolastiche, ma la sanzione non può essere quella della trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro temporanei, in attesa, evidentemente, del perfezionamento dei processi di stabilizzazione del precariato pubblico: «*Le disposizioni*

previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato».

54. Inoltre, per evitare la reiterazione delle supplenze annuali e dei contratti a tempo determinato privi di ragioni oggettive, al di fuori dei percorsi di stabilizzazione che le pubbliche amministrazioni avrebbero dovuto attivare, il Governo italiano, sempre a decorrere dal 1° settembre 2013, ha introdotto anche l'art.36, comma 5-quater, d.lgs. n.165/2001, per cui il contratto a tempo determinato anche scolastico privo di ragioni oggettive «*esclusivamente temporanee o eccezionali*» (art.36, comma 2, D.Lgs. n.165/2001, come modificato sempre dall'art.4 D.L. n.101/2013, che ha sostituito la precedente formulazione «*Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali*») è nullo di diritto e non produce nessun effetto.

55. Per ribadire il blocco delle assunzioni a tempo determinato per esigenze non temporanee o eccezionali, sempre l'art.4 del D.L. n.101/2013 ha modificato l'art.36, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 aggiungendovi un terzo periodo, che obbligava le pubbliche amministrazioni a prevenire fenomeni di precariato, destinando i contratti a tempo determinato ai vincitori di concorso a tempo indeterminato, così coordinandosi con il divieto di nuove procedure concorsuali per professionalità già inserite in graduatorie vigenti, come previsto dal citato art.4, comma 3, D.L. n.101/2013.

56. Quindi, per il Governo italiano, con le modifiche all'art.36 D.Lgs. n.165/2001 introdotte dall'art.4 D.L. n.101/2013, le eventuali supplenze annuali e fino al termine delle attività didattiche conferite dai Dirigenti scolastici a decorrere dall'anno scolastico 2014/2015 sarebbero state tutte nulle di diritto, così da depotenziare i prevedibili effetti della pronuncia della Corte di giustizia di incompatibilità della disciplina interna sul reclutamento scolastico a tempo determinato con la direttiva 1999/70/CE e la conseguente, inevitabile, declaratoria di incostituzionalità dell'art.4, commi 1 e 11, della legge n.124/1999, limitandoli alle situazioni pregresse fino all'anno scolastico 2013/2014, perché per il futuro già operava il nuovo quadro normativo sulla flessibilità nel pubblico impiego anche scolastico, che vietava - rendendole nulle di diritto - supplenze determinate da carenze strutturali di organico.

57. D'altra parte, l'art.13 della legge n.270/1982 e l'art.444 d.lgs. n.297/1994, in vigore e mai modificati, fissavano e fissano i criteri di determinazione delle dotazioni organiche del personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria ed artistica, determinati sulla base dell'accertamento di tutti i posti di insegnamento corrispondenti a cattedre o posti orario, che funzionano all'inizio dell'anno scolastico successivo, tenuto conto del numero delle classi esistenti nell'anno scolastico precedente rilevato al 31 marzo (art.13, comma 8, legge n.270/1982 e art.444, comma 1, D.Lgs. n.297/1994), per cui l'organico di diritto e organico di fatto concidono nel testo unico per le scuole secondarie e nella legislazione speciale, come peraltro regolamentato espressamente anche dall'art.4 del D.P.R. 20 marzo 2009, n.81, che detta le norme per la riorganizzazione della rete scolastica e il razionale ed efficace utilizzo delle risorse umane della scuola.

58. In definitiva, la prospettiva per il reclutamento scolastico nella legislazione d'urgenza dell'art.4 D.L. n.101/2013 e dell'art.15, comma 1, D.L. n.104/2013 era quella di eliminare le supplenze non temporanee e destinare tutti i posti vacanti e disponibili, compresi quelli destinati fittiziamente a supplenze fino al termine delle attività didattiche ma in realtà mascheranti carenze organiche, all'immissione in ruolo negli anni scolastici 2014/2015, 2015/2016 e 2016/2017, così risolvendo il problema del precariato scolastico "effettivo", attraverso l'ordinario sistema del c.d. doppio canale per gli iscritti alle graduatorie concorsuali ancora vigenti al 31 dicembre 2016 e degli iscritti alle GAE.

59. Ad essi avrebbero potuto essere aggiunti i docenti precari con oltre 36 mesi di servizio fino alla percentuale massima del 50% delle immissioni in ruolo con la procedura riservata da bandire ai sensi dell'art.4, comma 6, D.L. n.101/2013 e con le modalità dello stesso art.399 D.Lgs. n.399/1994, sulla base di un mero decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, dopo aver esperito con le OO.SS. una specifica sessione negoziale concernente interventi in materia contrattuale per il personale della scuola.

60. Il quadro normativo di riferimento agli inizi del 2014, prima del nuovo Governo italiano, era, dunque, ideale per risolvere definitivamente il problema del precariato scolastico "storico", anche per la vigenza di tre norme che agevolavano sia la ordinaria utilizzazione delle graduatorie ad esaurimento sia lo straordinario ricorso alle graduatorie di istituto o di circolo di II fascia per i

docenti con 36 mesi di servizio nella scuola pubblica, senza ricorrere a nessun piano legislativo straordinario di immissione in ruolo rispetto a quello già autorizzato dall'art.15, comma 1, D.L. n.104/2013: l'art. 399, comma 2, D.Lgs. n.297/1994, l'art.400, comma 17, dello stesso T.U. sulla scuola, l'art.4, comma 6, D.L. n.101/2013.

61. L'art.399, comma 2, D.Lgs. n.297/1994, ancora in vigore dal 25 maggio 1999 anche dopo la legge n.107/2015, dispone testualmente: «2. *Nel caso in cui la graduatoria di un concorso per titoli ed esami sia esaurita e rimangano posti ad esso assegnati, questi vanno ad aggiungersi a quelli assegnati alla corrispondente graduatoria permanente. Detti posti vanno reintegrati in occasione della procedura concorsuale successiva.*».

62. L'art.400, comma 17, D.Lgs. n.297/1994, in vigore dal 25 maggio 1999 fino al 15 luglio 2015 (in quanto abrogato dall'art.1, comma 113, lett.h, della legge n.107/2015) così disponeva testualmente: «*Le graduatorie relative ai concorsi per titoli ed esami restano valide fino all'entrata in vigore della graduatoria relativa al concorso successivo corrispondente.*».

63. In definitiva, il MIUR aveva la possibilità di attivare il piano ordinario di immissione in ruolo (e la quota parte di concorso riservato) anche nel caso in cui le graduatorie per titoli ed esami fossero esaurite e non consentissero di coprire i posti vacanti e disponibili autorizzati per le assunzioni a tempo indeterminato nella misura del 50 per cento destinati alle procedure concorsuali (anche per i concorsi precedenti al concorso 2012, nel caso in cui la classe di concorso non fosse stata bandita, ai sensi dell'art.400, comma 17, D.Lgs. n.297/1994), per cui i posti residui (ad esempio anche il 49% dei posti assegnati) andavano ad aggiungersi a quelli assegnati alla corrispondente graduatoria permanente (che, per riprendere l'esempio precedente, avrebbero avuto l'assegnazione del 99% dei posti per le immissioni in ruolo: 50% + 49%).

64. Naturalmente, lo stesso meccanismo avrebbe potuto essere riservato per le (eventuali) immissioni in ruolo da destinare al concorso riservato dei docenti abilitati con 36 mesi di servizio iscritti nelle graduatorie di II fascia di circolo o di istituto, per il richiamo espresso alla disciplina di settore di cui all'art.4, comma 6, ultimo periodo, D.L. n.101/2013.

65. L'adeguatezza del piano del Governo italiano a risolvere il problema del precariato storico scolastico è stata evidenziata anche dagli avvocati dei lavoratori e dalla Federazione GILDA-UNAMS nelle osservazioni scritte ed orali delle cause riunite Ue decise dalla sentenza Mascolo, come ha rilevato l'Avvocato generale Szpunar nella nota n.47 delle conclusioni scritte del 17

luglio 2014 (v. allegato 32), come sanzione adeguata a rimuovere l'inadempimento evidente alla direttiva 1999/70/CE: «*Il governo italiano rileva, a tal proposito, che il diritto nazionale potrebbe offrire delle soluzioni in tal senso, il che sembra confermare le osservazioni di taluni dei ricorrenti nei procedimenti principali nel fare riferimento al recente decreto legislativo del 12 settembre 2013, n. 104. Secondo tali ricorrenti, detto decreto-legge potrebbe consentire la stabilizzazione dei dipendenti del settore scolastico che hanno accumulato periodi di servizio superiori a 36 mesi tramite la loro immissione in ruolo per il periodo 2014-2016.*».

L'ordinanza Papalia e la sentenza Mascolo della Corte di giustizia dell'Unione europea

66. In conseguenza di questo complesso quadro normativo, con l'ordinanza Papalia del 12 dicembre 2013 in causa C-50/13 (v. allegato 33) la Corte di giustizia Ue ha dichiarato incompatibile con la direttiva 1999/70/CE l'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001, che enuncia il divieto di conversione a tempo indeterminato nel pubblico impiego per violazione di norme imperative di legge, perché non assicurava una tutela preventiva e sanzionatoria adeguata ed equivalente, censurando così la sentenza n.392/2012 della Cassazione che impediva ogni tipo di tutela sanzionatoria.

67. Come era prevedibile, la Corte di giustizia con la sentenza Mascolo del 26 novembre 2014 (in allegato 35) nelle cause riunite C-22/13 (Mascolo), C-61/13 (Forni), C-62/13 (Racca), C-63/13 (Russo) e C-418/13 (Napolitano), infine ha dichiarato incompatibile con la direttiva 1999/70/CE il sistema di reclutamento dei supplenti della scuola pubblica, affermando indirettamente che l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 andava applicato come sanzione adeguata al pubblico impiego non scolastico (punto 55³) poiché la corretta applicazione fattane da parte del Tribunale di Napoli nella causa Racca rappresentava un comportamento di leale cooperazione con le

³ Il punto 55 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisa: «*Lo stesso Tribunale di Napoli, infatti, constata, nella sua ordinanza di rinvio nella causa C-63/13, che la ricorrente nel procedimento principale beneficia, a differenza delle ricorrenti nei procedimenti principali nelle cause C-22/13, C-61/13 e C-62/13, dell'applicazione dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001, disposizione che prevede la trasformazione dei contratti a tempo determinato successivi di durata superiore a 36 mesi in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Da tale constatazione detto giudice rileva, giustamente, che la citata disposizione costituisce una misura che, nei limiti in cui previene il ricorso abusivo a siffatti contratti e implica l'eliminazione definitiva delle conseguenze dell'abuso, è conforme ai requisiti derivanti dal diritto dell'Unione (v., in particolare, sentenza Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punti 69 e 70, nonché giurisprudenza ivi citata).*».

Istituzioni Ue (punti 59-61⁴), censurando quindi il comportamento della Cassazione nella sentenza n.10127/2012.

68. La Corte di giustizia nella sentenza Mascolo al punto 14 ha preso atto che, secondo tutte le ordinanze di rimessione, alla scuola si applicava il d.lgs. n.368/2001 e al punto 89 ha evidenziato che nelle GAE vi erano i docenti che avevano seguito corsi di abilitazione SSIS, senza concorso pubblico, conseguendo titoli equivalenti all'abilitazione PAS o TFA. La sentenza Mascolo ai punti 114⁵ e 115⁶ ha preso atto, pur non applicandosi il divieto di conversione nel pubblico

⁴ I punti 59-61 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisano: «59 *Il Comune di Napoli, il governo italiano e la Commissione europea, inoltre, mettono in discussione la ricevibilità della quarta questione nelle cause C-22/13, C-61/13 e C-62/13 nonché della terza questione nella causa C-63/13, per il motivo, sostanzialmente, che la risposta a tali questioni è, in tutto o in parte, irrilevante ai fini delle controversie di cui ai procedimenti principali.* 60 *Si deve osservare che tali questioni, la cui formulazione è identica, si fondano, come già constatato al punto 32 della presente sentenza, sulla premessa in forza della quale l'interpretazione del diritto nazionale apportata dal governo italiano nella causa che ha dato luogo all'ordinanza Affatato (EU:C:2010:574, punto 48), secondo cui l'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001 è applicabile al settore pubblico, è erronea e, pertanto, integra una violazione da parte dello Stato membro interessato del principio di leale cooperazione.* 61 *Tale interpretazione, come risulta dai punti 14 e 15 della presente sentenza, corrisponde tuttavia pienamente all'interpretazione apportata nel caso di specie dal Tribunale di Napoli, e alla luce della quale, secondo una giurisprudenza costante, la Corte deve effettuare l'esame dei presenti rinvii pregiudiziali (v., in particolare, sentenza Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, punto 38). Tale giudice indica, infatti esplicitamente nelle sue ordinanze di rinvio che, a suo avviso, il legislatore nazionale non ha inteso escludere l'applicazione di detto articolo 5, comma 4 bis, al settore pubblico.».*

⁵ Il punto 114 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisa: «*Per quanto riguarda l'esistenza di misure dirette a sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, si deve rilevare, innanzitutto, che dalle ordinanze di rinvio risulta che, come espressamente indicato dalla Corte costituzionale nella sua seconda questione pregiudiziale nella causa C-418/13, la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali esclude qualsivoglia diritto al risarcimento del danno subito a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dell'insegnamento. In particolare, è pacifico che il regime previsto dall'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001 nel caso di ricorso abusivo ai contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico non può conferire un siffatto diritto nei procedimenti principali.».*

⁶ Il punto 115 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisa: «*Peraltro, come risulta dai punti 28 e 84 della presente sentenza, è altresì incontrovertibile che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali non consenta neanche la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato successivi in contratto o rapporto di lavoro a tempo indeterminato, essendo esclusa l'applicazione dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n.368/2001 alla scuola statale.».*

impiego e il risarcimento danni in caso di violazione di norme imperative di legge, di cui all'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001, che ai precari scolastici era impedita la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro dopo il superamento dei 36 mesi di servizio, per la presenza di norme ostative alla tutela prevista dall'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, richiamando i punti 28⁷ e 84⁸ della stessa sentenza. In conseguenza, la Corte di giustizia rimetteva ai due Giudici nazionali del rinvio pregiudiziale (Tribunale di Napoli e Corte costituzionale) il potere/dovere di assicurare la tutela effettiva ai supplenti della scuola, rimuovendo le norme che impedivano l'applicazione dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 e l'effettività della direttiva 1999/70/CE o con la disapplicazione (Tribunale di Napoli) o con la declaratoria di incostituzionalità (Corte costituzionale).

La Corte costituzionale e il Tribunale di Napoli applicano la sentenza Mascolo della Corte

⁷ Il punto 28 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisa: «*Tale normativa, infatti, non contemplerebbe alcuna misura di prevenzione ai sensi del punto 1, lettera a), di detta clausola, poiché non consentirebbe di verificare concretamente, in modo obiettivo e trasparente, l'esistenza di un'esigenza reale di sostituzione temporanea e autorizzerebbe, come previsto esplicitamente dall'articolo 4, comma 1, della legge n.124/1999, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato a copertura di posti effettivamente vacanti. Orbene, tale normativa non contemplerebbe neppure misure di prevenzione ai sensi del punto 1, lettera b), di detta clausola. Infatti, l'articolo 10, comma 4 bis, del decreto legislativo n.368/2001 escluderebbe d'ora in avanti l'applicazione alle scuole statali dell'articolo 5, comma 4-bis, del suddetto decreto, che prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi siano trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, tale normativa non conterrebbe alcuna misura di prevenzione ai sensi del punto 1, lettera c), della medesima clausola.*»

⁸ Il punto 84 della sentenza Mascolo della Corte di giustizia così precisa: «*Per quanto riguarda l'esistenza di misure di prevenzione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, è pacifico che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali consenta di assumere docenti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per il conferimento di supplenze, senza prevedere alcuna misura che limiti la durata massima totale di tali contratti o il numero dei loro rinnovi, ai sensi del punto 1, lettere b) e c), di detta clausola. **In particolare, il Tribunale di Napoli indica a tale riguardo, come risulta dal punto 28 della presente sentenza, che l'articolo 10, comma 4 bis, del decreto legislativo n.368/2001 esclude l'applicazione alla scuola statale dell'articolo 5, comma 4 bis, di detto decreto, che prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi siano trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato, permettendo così un numero di rinnovi illimitato di siffatti contratti. È anche incontestato che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali non preveda alcuna misura equivalente a quelle enunciate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.***».

di Giustizia Ue, mentre la Sezione lavoro della Cassazione è indecisa

69. Dapprima la Cassazione – Sezione lavoro, con la sentenza del 23 dicembre 2014 n.27363/2014 (v. allegato 36), richiamando la sentenza *Carratù* e l’ordinanza *Papalia* della Corte di giustizia, affermava, con un *obiter dictum*, l’applicazione dell’art.5, comma 4-bis, d.lgs. 368/2001⁹ ma, immediatamente dopo, con sentenza n.27481/2014 del 30 dicembre 2014¹⁰ (v. allegato 37), la stessa Cassazione negava valore alla sentenza Mascolo e, in un caso di lavoratore pubblico precario che aveva superato i 36 mesi di servizio, negava il diritto alla stabilità lavorativa, concedendo soltanto il risarcimento dei danni da 2,5 a 6 mensilità, in applicazione di una norma inapplicabile alla fattispecie di causa – l’art.8 della legge n.604/1966 – inventando il concetto del c.d. “danno comunitario”.

70. Dopo la sentenza Mascolo della Corte di giustizia, il Tribunale di Napoli con sentenza del 21 gennaio 2015 n.529/15 (v. allegato 38) nel giudizio n.5288/12 R.G. tra la ricorrente Raffaella Mascolo, ha accolto la domanda della lavoratrice di assunzione a tempo indeterminato, applicando l’art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 e disapplicando l’art.4, comma 14-bis, della legge n.124/1999.

71. Anche la Corte costituzionale con la sentenza n.260/2015 (v. allegato 39) applicava la sentenza Mascolo e convertiva a tempo indeterminato rapporti a termine illegittimi alle dipendenze di pubbliche amministrazioni (Fondazioni Enti lirici), per mancanza di ragioni oggettive temporanee per ogni singolo contratto a tempo determinato.

⁹ Così precisa la sentenza n.27363/2014 della Cassazione: «*Tuttavia, dovendo esaminarsi la questione anche sotto il profilo dell'abuso di contratti a termine legittimi, deve in ogni caso ribadirsi che la C.G.E. (ordinanza Papalia, C-50/13, e sentenza "Carratù", C-361/12), ha chiarito che "l'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, dev'essere interpretato nel senso che esso osta ai provvedimenti previsti da una normativa nazionale, quale quella oggetto del procedimento principale, la quale, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (pur legittimi), preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò', restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento e' subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunita' di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione. Spetta al giudice nazionale valutare in che misura le disposizioni di diritto nazionale volte a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato ad conformi a questi principi", rendendo effettiva la conversione dei contratti di lavoro da determinato ad indeterminato di tutti i rapporti a termine successivi con lo stesso datore di lavoro pubblico, dopo trentasei mesi anche non continuativi di servizio precario, in applicazione del Decreto Legislativo n. 368 del 2001, articolo 5, comma 4-bis.*»

¹⁰ Che troverà piena conferma nella pronuncia delle Sezioni unite 5072/2016, di cui infra.

Il rifiuto del legislatore di applicare le decisioni della Corte di giustizia Ue e di dare continuità ai piani di stabilizzazione del precariato pubblico del 2013

72. Lo Stato italiano, con il cambio di Governo del febbraio 2014, rinunciava a dare attuazione al precedente piano di stabilizzazione del precariato pubblico non scolastico con 36 mesi di servizio delineato nel d.l. n.101/2013 e comunque si rifiutava di applicare l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, come suggerito dalla Corte di giustizia al punto 55 della sentenza *Mascolo*, addirittura abrogando con l'art.55, comma 1, lett.b), del d.lgs. 15 giugno 2015, n.81 l'intero decreto legislativo n.368/2001, senza sostituirlo con altra normativa attuativa della direttiva 1999/70/CE per i lavoratori a tempo determinato nel pubblico impiego.

73. Infatti, l'art.29, comma 2, lettere c) e d), del d.lgs. n.81/2015 prevede l'esclusione delle tutele delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato sia nei confronti dei supplenti docenti e ATA della scuola e del personale sanitario del Servizio sanitario nazionale (lettera c), riproducendo in un'unica norma quanto già previsto dall'art.10, commi 4-bis e 4-ter, d.lgs. n.368/2001, sia nei confronti dei ricercatori universitari a tempo determinato della legge n. 240/2010 (lettera d). Contraddittoriamente e sempre in funzione di negare ogni tutela antiabusiva, l'art.29, comma 4, d.lgs. n.81/2015 prevede, inoltre, che «*resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001*», che ancora rimanda ai commi 2, 5-bis e 5-ter all'applicazione dell'abrogato d.lgs. n.368/2001.

74. Per quanto riguarda il Comparto Scuola, rinunciando al piano triennale di immissioni in ruolo previsto dall'art.4, comma 6, del d.l. n.101/2013 e dall'art.15, comma 1, del d.l. n.104/2013, in combinato disposto, il Governo italiano con l'art.1, commi 98 e seguenti, della legge 13 luglio 2015, n.107 (contenente norme di «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti», v. allegato 43), senza alcun coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Scuola del 2007, ha previsto un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dall'anno scolastico 2015/2016, **destinato esclusivamente al personale docente della scuola pubblica inserito nelle GAE, senza alcun requisito minimo di servizio**, e con esclusione dal piano assunzionale dei docenti abilitati PAS e TFA non inseriti nelle GAE con più di 36 mesi di servizio.

75. L'art. 1, comma 131, della legge n. 107/2015 ha altresì così previsto: «*A decorrere dal 1°*

settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi».

76. Insomma, mentre per il docente che ha superato il concorso pubblico per la nomina in ruolo o per il docente inserito nelle graduatorie provinciali ad esaurimento (gae) che viene assunto a tempo indeterminato attraverso le assunzioni straordinarie previste dalla legge n. 107/2015, senza aver mai prestato un giorno di servizio nella scuola pubblica (**i casi hanno riguardato decine di migliaia di insegnanti!**) il periodo di prova ha la durata di un anno, il docente precario con l'abilitazione PAS o TFA, non inserito nelle GAE quindi non destinatario del piano straordinario di immissione in ruolo, che raggiunge i trentasei mesi di servizio anche non continuativi a decorrere dal 1° settembre 2016 su posti vacanti e disponibili, perderà la possibilità di continuare a lavorare con supplenze annuali nella scuola pubblica, «a causa» dell'eccessiva durata del servizio precario svolto.

77. Ma la beffa non finisce qui. Dopo la fase di assunzione straordinaria l'art. 1, comma 180, lett. b), n. 2) della legge n. 107/2015 prevede, con emanando decreto legislativo, l'avvio di un sistema regolare di concorsi nazionali per l'assunzione, con contratto retribuito a tempo determinato di durata triennale di tirocinio, di docenti nella scuola secondaria statale, riservati a coloro che sono in possesso di un diploma di laurea magistrale o di un diploma accademico di secondo livello per le discipline artistiche e musicali, coerente con la classe disciplinare di concorso.

78. Quindi, il docente precario già abilitato all'insegnamento e che possa vantare oltre 36 mesi di servizio come lavoratore subordinato alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche scolastiche, superando l'ulteriore concorso per l'insegnamento che ha già espletato tornerà indietro da un punto di vista professionale per fare il tirocinante per tre anni, essendogli negata anche la condizione di lavoratore subordinato, in palese contrasto con la giurisprudenza della Corte di giustizia a partire dalla sentenza *Lawrie-Blum*¹¹, su caso analogo della legislazione tedesca di tirocinio per l'insegnamento. Secondo lo Stato italiano con la legge n.107/2015, invece, la reiterazione di supplenze per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, anche non continuativi, su posti vacanti e disponibili, dà diritto soltanto al risarcimento del danno in

¹¹ Corte di giustizia CE, 3 luglio 1986, causa C-66/85 *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*.

forma economica, per il quale è previsto un apposito fondo per i pagamenti in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali (art. 1, comma 132), mentre sia la Corte di giustizia nella sentenza *Mascolo* sia l'ordinanza n. 207/2013 della Corte costituzionale hanno categoricamente escluso l'applicazione dell'art. 36, comma 5, d.lgs. n. 165/2001.

**Anche la Cassazione a Sezioni unite si rifiuta di applicare la sanzione della stabilità
lavorativa ai lavoratori precari pubblici**

79. A differenza della Corte costituzionale, dopo la sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia il comportamento della Corte di cassazione a Sezione unite è stato improntato a decisioni che hanno gravemente violato i diritti fondamentali dei lavoratori pubblici precari sia nel settore scolastico che nel pubblico impiego non scolastico, in simbiosi con le scelte governative espresse nel d.lgs n.81/2015 e nella legge n.107/2015.

80. Infatti, con quattro identiche sentenze nn.4911-4012-4913-4914/2016 del 14 marzo 2016 la Cassazione a Sezioni unite (v. allegato 41), ha accolto i quattro identici ricorsi proposti dal Comune di Massa avverso quattro identiche sentenze della Corte di appello di Genova, che avevano liquidato ai lavoratori precari pubblici 20 mensilità di risarcimento dei danni per abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato, cassando le decisioni nei limiti dei motivi accolti e rinviando alla stessa Corte di appello di Genova, in diversa composizione, enunciando il principio di diritto che i lavoratori avevano diritto soltanto ad un risarcimento dei danni da 2,5 a 12 mensilità, in applicazione analogica dell'art.32, comma 5, della legge n.183/2010, norma peraltro abrogata con decorrenza dal 25 giugno 2015 dall'art.55 d.lgs. n.81/2015 e dichiarata incompatibile con la direttiva 1999/70/CE, ove applicata retroattivamente in favore dello Stato e delle pubbliche amministrazioni, dalla Corte di giustizia nella sentenza *Carratù* (v. allegato 34).

81. Le sentenze nn.4911, 4912, 4913 e 4914 del 2016 delle Sezioni unite non contengono nessuna motivazione dell'iter argomentativo della decisione, per il quale rimandano ad una decisione – la n.5072/2016 (v. allegato 42) – che verrà depositata il giorno dopo - il 15 marzo 2016 - e che riguardava la causa *Marrosu-Sardino*, su cui era intervenuta la sentenza della Corte di giustizia. Manca nelle sentenze nn.4911, 4912, 4913 e 4914 del 2016 ogni motivazione anche sul rifiuto del rinvio pregiudiziale di cui all'art.267, comma 3, TUEF, sulla istanza pregiudiziale proposta dai lavoratori nelle memorie ex art.378 c.p.c. (v. allegato 43).

82. La sentenza “madre” n.5072/2016 delle Sezioni unite della Cassazione del 15 marzo 2016, in

contrasto con la sentenza Mascolo della Corte di giustizia e con la sentenza n.260/2015 della Corte costituzionale, ha affermato che i lavoratori pubblici abusivamente utilizzati a termine non possono beneficiare della stabilità lavorativa prevista da varie norme del d.lgs. n.368/2001, applicabile comunque a tutte le pubbliche amministrazioni, compresa quella scolastica¹², perchè per accedere al pubblico impiego vi è necessità del pubblico concorso e che, in mancanza di norme sanzionatorie per il pubblico impiego e non potendo applicare l'equivalenza sanzionatoria con i privati, il risarcimento dei danni non compensa il posto di lavoro perduto ma il c.d. danno "comunitario" da 2,5 a 12 mensilità.

83. Questo è il principio di diritto enunciato dalle Sezioni unite della Cassazione con la sentenza n.5072/2016: *«Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 36, comma 5, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla Legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 32, comma 5, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella Legge 15 luglio 1966, n. 604, articolo 8.»*

La Corte costituzionale e la Corte di giustizia Ue ribadiscono il diritto dei lavoratori pubblici precari di essere stabilizzati in caso di abusivo utilizzo dei contratti a termine

84. Viceversa, ignorando totalmente la sentenza n.5072/2016 della Cassazione a Sezioni unite, la

¹² Così infatti precisa la Cassazione a Sezioni unite nella sentenza n.5072/2016 sull'applicazione a tutte le pubbliche amministrazioni della disciplina di cui al d.lgs. n.368/2001: *«Ancora più recentemente nel Decreto Legislativo n. 165 del 2001, articolo 36, sono stati introdotti due commi (commi 5 ter e 5 quater) dal Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, articolo 4, comma 1, lettera b), conv. dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, che - nel ribadire che le disposizioni del Decreto Legislativo n. 368 del 2001, si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato ed il diritto al risarcimento per il dipendente - hanno stabilito che i contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione della medesima disposizione sono nulli e determinano responsabilità erariale; ed hanno confermato la responsabilità dei dirigenti che operano in violazione delle disposizioni di legge aggiungendo che al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.»*

Corte costituzionale con la sentenza del 20 luglio 2016, n.187 (v. allegato 44) ha dichiarato illegittimo l'art.4, comma 1, della legge n.124/1999 (l'unica norma sottoposta a scrutinio di legittimità costituzionale) sulle supplenze annuali con efficacia ex tunc, precisando altresì che la stabilizzazione a tempo indeterminato è l'unica sanzione idonea a rimuovere le conseguenze dell'abuso contrattuale. Contestualmente, la Corte costituzionale dichiarava espressamente che la sentenza Mascolo era ius superveniens nell'ordinamento interno (cfr. ordinanze nn.194 e 195 del 2016, in allegato 45).

85. Nell'ordinanza n.195/2016 la Corte costituzionale è intervenuta su fattispecie di docenti precari del Comparto AFAM, che avevano superato i 36 mesi di servizio alle dipendenze del MIUR. Neanche in questo caso lo Stato italiano ha provveduto ad applicare l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 e a costituire oltre mille contratti a tempo determinato del personale docente AFAM, rifiutandosi di applicare la sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia e l'ordinanza n.195/2016 della Corte costituzionale.

86. Dopo la sentenza n.187/2016 della Corte costituzionale, che aveva individuato nella stabilizzazione del precariato pubblico e non nel mero risarcimento dei danni l'unica sanzione adeguata a punire l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato, il Tribunale di Trapani con ordinanza del 5 settembre 2016 in causa Santoro C-494/16 (v. allegato 46), in contrasto con la soluzione del danno comunitario enunciata dalle Sezioni unite della Cassazione con la sentenza n.5072/2016, ha sollevato due nuove questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia Ue sul principio di equivalenza e di effettività della sanzione solo indennitaria dell'art.32, comma 5, della legge n.183/2010: «1) *Se rappresenti misura Equivalente ed Effettiva, nel senso di cui alle pronunce della Corte di Giustizia Mascolo (C-22/13 e riunite) e Marrosu (C-53/04), l'attribuzione di una indennità compresa fra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione (art. 32 co. 5° L. 183/2010) al dipendente pubblico, vittima di un'abusiva reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, con la possibilità per costui di conseguire l'integrale ristoro del danno solo provando la perdita di altre opportunità lavorative oppure provando che, se fosse stato bandito un regolare concorso, questo sarebbe stato vinto. 2) Se, il principio di Equivalenza menzionato dalla Corte di Giustizia (fra l'altro) nelle dette pronunce, vada inteso nel senso che, laddove lo Stato membro decida di non applicare al settore pubblico la conversione del rapporto di lavoro (riconosciuta nel settore privato), questi sia tenuto comunque a garantire al lavoratore la medesima utilità, eventualmente mediante un risarcimento del danno che abbia*

necessariamente ad oggetto il valore del posto di lavoro a tempo indeterminato.».

87. Con la sentenza *Martínez Andrés e Castrejana López* (v. allegato 47) del 14 settembre 2016 la Corte di giustizia, dando seguito alla sentenza n.187/2016 e alle ordinanze nn.194-195/2016 del 20 luglio 2016 della Corte costituzionale, ha disposto la totale equiparazione sanzionatoria tra pubblico e privato, così concludendo: «1) *La clausola 5, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, siglato 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 osta a che una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, sia applicata dai giudici nazionali dello Stato membro interessato in modo che, in caso di utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro è accordato alle persone assunte dall'amministrazione mediante un contratto di lavoro soggetto a normativa del lavoro di natura privatistica, ma non è riconosciuto, in generale, al personale assunto da tale amministrazione in regime di diritto pubblico, a meno che non esista un'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per sanzionare tali abusi nei confronti dei lavoratori, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.* 2) *Le disposizioni dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che figura in allegato alla direttiva 1999/70, lette in combinato disposto con il principio di effettività, devono essere interpretate nel senso che esse ostano a norme processuali nazionali che obbligano il lavoratore a tempo determinato a intentare una nuova azione per la determinazione della sanzione adeguata, quando un'autorità giudiziaria abbia accertato un ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato, in quanto ciò comporterebbe per tale lavoratore inconvenienti processuali, in termini, segnatamente, di costo, durata e regole di rappresentanza, tali da rendere eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti che gli sono conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione.».*

La Sezione lavoro della Cassazione insiste nel diniego di ogni tutela effettiva per i lavoratori pubblici precari del Comparto Scuola abusivamente utilizzati, rifiutandosi di riconoscere anche il risarcimento dei danni

88. Viceversa, la Cassazione con sei sentenze identiche del 7/11/2016 sul precariato scolastico nn.22552, 22553, 22554, 22555, 22556, 22557 (v. allegati 48):

- ha rigettato l'istanza di rinvio pregiudiziale Ue (punto 105 delle identiche sentenze), che era fondata proprio sulla sentenza *Martínez Andrés e Castrejana López* del 14 settembre 2016 della Corte di giustizia e sulla pendenza delle questioni pregiudiziali Ue sollevate dal Tribunale di Trapani con l'ordinanza del 5 settembre 2016 in causa C-494/16;
- ha affermato la fondatezza delle argomentazioni contenute nella sentenza n.10127/2012 della stessa Corte; ha ribadito, ancora una volta e contro il dato normativo, che il d.lgs. n.368/2001 non si applica alla scuola pubblica;
- ha affermato la legittimità del comportamento del MIUR fino al limite di tre supplenze annuali ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n.124/1999, nonostante la declaratoria di illegittimità della Corte costituzionale con la sentenza n.187/2016;
- ha ignorato la sentenza Mascolo della Corte di giustizia, affermando di non volersi discostare dalla sentenza n.10127/2012 della stessa Cassazione;
- ha ignorato anche la sentenza n.5072/2016 delle Sezioni unite della Cassazione e il principio in essa enunciato del risarcimento del danno nella misura minima da 2,5 a 12 mensilità di retribuzione, ai sensi dell'art.32, comma 5, della legge n.183/2010, senza alcun onere probatorio per il lavoratore pubblico a tempo determinato abusivamente utilizzato, principio che era stato enunciato per tutto il pubblico impiego, compreso quello scolastico, sul presupposto che a tutto il pubblico impiego, compreso quello scolastico, si applicasse il d.lgs. n.368/2001;
- ha svuotato di contenuto normativo il CCNL del 2007, precisando al punto 108 che *«gli articoli 40 e 60 del CCNL 29.11.2007, nel prevedere che il contratto puo' trasformarsi solo in forza di "specifiche disposizione normative", non può che essere riferito alla disciplina di legge, sul punto non derogabile, in virtù del vincolo imposto dall'articolo 97 Cost., dettata per il settore scolastico»*.

89. Secondo la Cassazione nelle sentenze del 7/11/2016 sul precariato scolastico, con un'applicazione sostanzialmente "retroattiva" dell'art.1, comma 131, della legge n.107/2015, quando il docente o il personale ata ha raggiunto le quattro supplenze annuali si è verificato – e solo in questo caso – l'abuso contrattuale (essendo legittime le supplenze fino al 30 giugno, salvo prova contraria a carico del lavoratore). Pertanto, decine di migliaia di supplenti della scuola, con l'abilitazione all'insegnamento PAS o TFA, pur avendo superato i 36 mesi di servizio, non hanno subito alcun abusivo ricorso al contratto a tempo determinato e non hanno diritto né al

risarcimento dei danni né alla stabilità lavorativa, non applicandosi l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

90. Contestualmente alle sentenze della Cassazione sul precariato scolastico contro la Corte costituzionale e la Corte di giustizia, con inaudita comunicazione del 7 novembre 2016 prot.n.0022549 (v. allegato 49), avente ad oggetto “contenzioso dei precari della Scuola”, indirizzata a tutti i Presidenti delle Corti di appello, il primo presidente della Cassazione, ha dato disposizioni a tutti i giudici del lavoro di tutti i Tribunali e di tutte le Corti di appello sul territorio nazionale di dare esecuzione “in via prioritaria” alle sentenze della Cassazione sul precariato scolastico: *«Trasmetto in allegato copia del comunicato stampa con cui è data notizia che la Sezione lavoro di questa Corte ha pubblicato alcune sentenze riguardanti il contenzioso esistente circa i contratti a termine dei precari della Scuola (docenti e personale ATA). Tanto segnalo alle SS.LL. allo scopo di portare a conoscenza dei giudici di merito in via prioritaria gli indirizzi adottati in proposito dalla Corte di cassazione.»*. Tutti i giudici di primo e di secondo grado si stanno adeguando alle sentenze della Cassazione, copiandole integralmente e rigettando le domande dei lavoratori.

91. Peraltro, sconfessando quanto affermato dalla Corte costituzionale nelle sentenze n.153/2011 (v. allegato 50) e n.260/2015 sulla natura pubblica delle Fondazioni Enti lirici, la Cassazione a Sezioni unite con ordinanza in camera di consiglio n.27465 del 29 dicembre 2016 (v. allegato 51), ha affermato la natura privatistica di una Fondazione di produzione musicale riconosciuta come Teatro nazionale, cioè come organismo nazionale di diritto pubblico, senza fornire alcuna motivazione.

92. Infine, il TAR Lazio con sentenza del 12 gennaio 2017 n.484/2017 (v. allegato 52) nel giudizio n.12357/2015 R.G. ha rigettato il ricorso proposto dalla Federazione GILDA-UNAMS, associata all'organizzazione sindacale reclamante CGS, avverso l'esclusione dei docenti abilitati PAS e TFA, con servizio superiore a 36 mesi, dal piano straordinario di immissione in ruolo di cui all'art.1, commi 98 ss.. della legge n.107/2015, sostenendo la legittimità del reclutamento straordinario mediante il mero scorrimento delle graduatorie ad esaurimento (GAE) e anche senza servizio svolto nella scuola pubblica, e ignorando la sentenza Mascolo della Corte UE.

Le violazioni della Carta Sociale Europea di cui si chiede al Comitato europeo dei diritti sociali l'accertamento

93. Il diritto al lavoro e a condizioni di lavoro eque e dignitose, è stato espressamente previsto dalla legislazione italiana a livello costituzionale ed è ampiamente riconosciuto e tutelato dalla Carta Sociale Europea.

112. L'art.39, comma 4, della Costituzione italiana prevede che i contratti collettivi di lavoro hanno efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, quando siano stipulati da sindacati registrati. Questa efficacia obbligatoria dei contratti collettivi di lavoro, attualmente, è riservata soltanto ai contratti collettivi di lavoro stipulati nel pubblico impiego da organizzazioni sindacali a cui viene riconosciuto un livello minimo di rappresentatività, attraverso la procedura di cui agli artt.40 e seguenti d.lgs. n.165/2001.

94. La reclamante CGS ha sottoscritto sia il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto Scuola del 29 novembre 2007 per il periodo normativo 2006/2009, nonché i successivi accordi e contratti nazionali del personale docente e ata delle scuole pubbliche di ogni ordine e grado sia il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale (AFAM) per il quadriennio normativo 2006/2009 del 4 agosto 2010, nonché i successivi accordi e contratti nazionali del personale AFAM.

95. Inoltre fanno parte della reclamante CGS sia la Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche FLP, organizzazione nazionale sindacale a cui l'ARAN ha riconosciuto la rappresentatività nel nuovo Comparto delle funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti Pubblici non economici, Enti ex art. 70 e Agenzie ex D.Lgs. 300/99), che rappresenta e assiste decine di migliaia di lavoratori del pubblico impiego assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato; sia la Federazione NURSIND, organizzazione nazionale sindacale degli infermieri del Comparto Sanità, a cui l'ARAN ha riconosciuto la rappresentatività per circa 20.000 infermieri assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

96. La CGS, pertanto, ha diritto, come associazione sindacale, di intraprendere azioni a protezione degli interessi occupazionali degli associati anche nell'ambito dei giudizi nazionali (v. Corte EDU, Unison c. Regno Unito, 10 gennaio 2002, ricorso n. 53574/99). Il d.lgs. n.165/2001

riconosce, in particolare, all'art.64 la possibilità di intervenire nei giudizi del lavoro per controversie di pubblico impiego a tutela del lavoratore ricorrente e per sostenerne le ragioni, quando si discute dell'interpretazione, della validità e dell'applicazione di norme di contratto collettivo sottoscritto dall'organizzazione sindacale.

97. Per tutti i lavoratori a tempo determinato nel pubblico impiego non scolastico il legislatore italiano ha negato ogni tutela in caso di abusivo utilizzo dei contratti a termine, continuando a far applicare l'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001, norma che dispone il divieto di conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a termine in caso di violazione di norme imperative di legge in materia di accesso e di impiego al lavoro, nonostante questa disposizione non contenga alcuna sanzione effettiva se non un generico richiamo al risarcimento di danni che il lavoratore abusato non può provare, non avendo diritto alla costituzione di un posto di lavoro stabile, e nonostante l'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001, per questa ragione, sia stato dichiarato incompatibile con la direttiva 1999/70/CE dall'ordinanza *Papalia* del 12 dicembre 2013 della Corte di giustizia.

98. Lo Stato italiano, anche per il tramite della giurisprudenza della Cassazione a Sezioni unite con sentenza n.5072/2016, ha continuato a negare il diritto alla trasformazione a tempo indeterminato dei contratti successivi dopo il superamento dei 36 mesi di servizio, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, pur avendo affermato davanti alle Istituzioni europee e, in particolare, nella causa *Affatato C/10* in Corte di giustizia Ue, di far applicare la tutela della stabilità lavorativa contenuta nella predetta norma-sanzione, applicata anche ai lavoratori privati. Né lo Stato italiano ha inteso applicare la sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia, che al punto 55 ha espressamente individuato l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 come sanzione adeguata a rimuovere definitivamente l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato nel pubblico impiego non scolastico, per evitare di incorrere in una situazione di non leale cooperazione con le Istituzioni Ue (sentenza *Mascolo*, punti 59-61).

99. Anzi, per impedire qualsiasi tipo di tutela in sede giudiziaria per il pubblico impiego non scolastico, il legislatore italiano ha introdotto una serie di norme, successive all'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001, che impediscono di riconoscere la tutela prevista per i lavoratori privati e l'applicazione dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, come l'art.10, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 per il personale sanitario del Servizio sanitario nazionale, come l'art.36, commi 5-ter e

5-quater, d.lgs. n.165/2001 e come l'art.55, comma 1, lett.b), del d.lgs. n.81/2015, che ha addirittura abrogato il d.lgs. n.368/2001 senza sostituirlo con nessuna normativa interna attuativa, per il pubblico impiego, della direttiva 1999/70/CE.

100. I processi di stabilizzazione dei precari pubblici al di fuori del Comparto Scuola, in possesso di 36 mesi di servizio anche non continuativo con il datore di lavoro pubblico, previsti prima dall'art.1, commi 519 e 558, della legge n.296/2006 e poi ripresi dall'art.4, comma 6, del d.l. n.101/2013 hanno avuto ridotta incidenza il primo nella soluzione delle domande di stabilità lavorativa e nessun rilievo il secondo, almeno fino all'attualità.

101. La situazione di mancanza di una tutela effettiva è resa ancora più evidente dal fatto che la quasi totalità dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel pubblico impiego non scolastico sono stati correttamente instaurati nel rispetto delle procedure di reclutamento con selezione pubblica previste dall'art.35 d.lgs. n.165/2001 e, quindi, senza nessuna violazione di norme imperative di legge, con il paradosso che neanche il concorso pubblico è idoneo all'accesso stabile nel pubblico impiego quando la pubblica amministrazione decide che la procedura selettiva riguardi un contratto a tempo determinato e non un contratto a tempo indeterminato, anche se l'assunzione temporanea maschera carenze strutturali dell'organico, come è dimostrato dai lunghi periodi di servizio svolti oltre 36 mesi.

102. Centinaia di migliaia di lavoratori a tempo determinato nei vari Comparti e settori del pubblico impiego diversi dal Comparto Scuola (Sanità, AFAM, Università, Ricerca, Enti pubblici non economici, Enti locali, ecc.) risultano attualmente senza la tutela effettiva ed equivalente di cui godono i lavoratori privati in identica situazione, pur avendo maturato oltre mesi di servizio anche non continuativo con lo stesso datore di lavoro pubblico. Nell'ordinanza n.195/2016 la Corte costituzionale è intervenuta su fattispecie di docenti precari del Comparto AFAM, che avevano superato i 36 mesi di servizio alle dipendenze del MIUR. Neanche in questo caso lo Stato italiano ha provveduto ad applicare l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 e a costituire oltre mille contratti a tempo determinato del personale docente AFAM, rifiutandosi di applicare la sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia e l'ordinanza n.195/2016 della Corte costituzionale.

103. Per il personale docente e ATA della scuola pubblica il reclutamento a tempo determinato era regolato dall'art.4 della legge n.124/1999, normativa introdotta prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n.368/2001, il decreto legislativo che ha dato attuazione alla direttiva 1999/70/CE sul

lavoro a tempo determinato. Il CCNL del Comparto Scuola 2007, ha espressamente previsto agli artt.44 e 60 che specifiche disposizioni di legge, come quelle contenute nel d.lgs. n.368/2001 all'art.5 in caso di successione di contratti, consentono di trasformare a tempo indeterminato le supplenze del personale scolastico quantomeno dopo 36 mesi di servizio anche non continuativo, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

104. L'applicazione dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 anche alle pubbliche amministrazioni scolastiche, oltre che dalla contrattazione collettiva di Comparto e dagli artt.36, commi 2 e 5-ter, e 70, comma 8, 1° capoverso, d.lgs. n.165/2001, è stata affermata, come già ricordato, dallo Stato italiano davanti alle Istituzioni Ue (Corte di giustizia e Commissione). Quindi, si trattava di questione incontrovertita, di diritti ormai riconosciuti alla stabilità lavorativa, fino a quando lo Stato italiano, prima con decorrenza dal 25 novembre 2009 con l'art.4, comma 14-bis, d.lgs. n.124/1999 e poi con decorrenza dal 6 luglio 2011 con l'art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, ha introdotto due norme, senza espressa efficacia retroattiva, che vietano la trasformazione a tempo indeterminato delle supplenze, sanzione antiabusiva prevista dall'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

105. Pertanto, dopo la sentenza Mascolo della Corte di giustizia Ue, decine di migliaia di docenti supplenti abilitati PAS e TFA, nonché molte migliaia di supplenti del personale ATA, che avevano superato i 36 mesi di servizio anche non continuativo con mansioni equivalenti con lo stesso datore di lavoro pubblico MIUR, avevano diritto, senza le norme ostative da disapplicare [art.4, comma 14-bis, legge n.124/1999, a decorrere dal 25 settembre 2009 e fino all'attualità; art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 dal 6 luglio 2011 fino al 24 giugno 2015; art.36, comma 5-ter, d.lgs. n.165/2001 a decorrere dal 1° settembre 2013 e fino all'attualità; dal 25 giugno 2015 all'attualità art.29, comma 2, lettera c), d.lgs. n.81/2015], all'applicazione della stessa tutela sanzionatoria prevista per i lavoratori a tempo determinato nel lavoro privato, cioè la riqualificazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

106. Il Governo italiano, dopo aver predisposto un piano triennale di immissioni in ruolo per tutto il personale supplente scolastico che aveva maturato oltre 36 mesi di servizio alle dipendenze del Miur, in base al combinato disposto dell'art.4 del d.l. n.101/2013 e dell'art.15 del d.l. n.104/2013, con la legge n.107/2015 ha rinunciato a tale soluzione di stabilizzazione del precariato scolastico

“storico” (cioè con lunghi periodi di servizio nella scuola pubblica).

107. Il Governo italiano, infatti, ha predisposto un incredibile piano straordinario di immissione in ruolo del solo personale docente (con esclusione, dunque, del personale ATA), tutto incentrato sullo “svuotamento” delle graduatorie ad esaurimento, attraverso una procedura riservata e segreta in deroga a quanto previsto dall’art.399 d.lgs. n.297/1994, che ha penalizzato moltissimi docenti precari che, pur avendo molti anni di servizio, hanno preferito non partecipare alla lotteria dell’assegnazione di posti stabili che spettavano di diritto nella provincia di residenza e di iscrizione nelle GAE, per non correre il rischio “certo” di essere trasferiti a centinaia di chilometri di distanza dal luogo di residenza e dalla provincia di iscrizione nelle GAE.

108. Viceversa, il Governo ha favorito molte migliaia di persone che, pur avendo da molti anni abbandonato il progetto di insegnare nella scuola pubblica, hanno ricevuto la proposta di assunzione a tempo indeterminato senza aver neanche un giorno di servizio come docente e con assegnazione di cattedra nella stessa provincia di residenza e di iscrizione nelle GAE.

109. Ad esempio, sono state assegnate a tempo indeterminato nella fase C del piano straordinario di immissione in ruolo di cui all’art.1, comma 98, della legge n.107/2015 oltre 8.000 cattedre della classe di concorso A019 (discipline giuridiche ed economiche nelle scuole secondarie di II grado), laddove i posti effettivamente vacanti e disponibili su tutto il territorio nazionale non raggiungevano le cento unità, creando i c.d. posti sull’organico dell’autonomia come da tabella 1 allegata alla legge n.107/2015, senza nessuna necessità organizzativa e al solo fine di “sistemare” nella loro provincia di appartenenza come GAE i docenti ancora inseriti nelle graduatorie ad esaurimento. In questo modo, migliaia di professionisti (avvocati, dottori commercialisti) hanno ricevuto la proposta di assunzione a tempo indeterminato senza aver mai lavorato nella scuola pubblica o avendo cessato di fare supplenza da moltissimo tempo, per dedicarsi alla libera professione.

110. Viceversa, il Governo italiano ha letteralmente nascosto decine di migliaia di cattedre su posti vacanti e disponibili (supplenze annuali fino al 31 agosto ai sensi dell’art.4, comma 1, della legge n.124/1999), trasformandole in “organico di fatto” fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), per impedire la realizzazione del piano di stabilizzazione del precariato scolastico “storico” che lo stesso Governo aveva costruito con i dd.ll. nn.101 e 104 del 2013.

111. La controprova di questo discriminatorio comportamento amministrativo riviene dai dati

della Ragioneria dello Stato e delle Corti dei Conti a cui si rimanda per un'attenta analisi. In sintesi i dati della Ragioneria dello Stato attestano ancora per l'anno scolastico 2015/2016 oltre 141.000 supplenze, nonostante le immissioni in ruolo avvenute con la legge n.107/2015 e nonostante la creazione ("apparente") di decine di migliaia di posti dell'organico dell'autonomia, tant'è che lo stesso rapporto prende atto della patologica situazione del precariato soprattutto nel comparto scuola e sanità: «Questo comparto (nдр: scuola) è quello nel quale si avverte maggiormente la necessità di ricondurre la dimensione del fenomeno del precariato entro i limiti fisiologici, attraverso il riassorbimento dell'eccesso di lavoratori non stabili creatosi negli anni. Soluzioni di stabilizzazione più omogenee possono quindi interessare solo il terzo macro aggregato che conta poco più di un terzo del totale, ossia circa 105.000 unità. Più della metà di queste unità sono concentrate nel comparto delle Regioni ed autonomie locali (compresi gli enti che applicano contratti diversi da quello nazionale), mentre un altro terzo è occupato nella Sanità» (cfr., pag.37 del "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007/2015" della Ragioneria dello Stato, in allegato 53).

112. Per altro verso la Corte dei Conti nella "Relazione 2016 sul costo del lavoro pubblico" (v. allegato 54) ha accertato una diminuzione della spesa delle retribuzioni di tutto il personale statale, come rinvenibile alle Tavole 7-8 e 9 alle pagg. 58 ss. del citato rapporto, sottolineando che non osterebbe alla stabilizzazione dei precari la cd. "ragion di stato" del risparmio di spesa (cfr. pagg.58 ss. della citata "Relazione").

113. In ogni caso, nella scuola pubblica i più penalizzati sono stati i docenti abilitati PAS e TFA, con più di 36 mesi di servizio, che non hanno avuto dalla legge n.107/2015 nessuna possibilità di immissione in ruolo, non essendo inseriti nelle GAE ma soltanto nella II fascia delle graduatorie di istituto o di circolo.

114. La Sezione lavoro della Cassazione con la sentenza n.10127/2012 ha apoditticamente escluso l'applicazione del d.lgs. n.368/2001 ed ha così interpretato "retroattivamente" le norme ostative dell'art.4, co.14-bis, l.124/99 e dell'art.10, co.4-bis, d.lgs. 368/2001, diffidando i giudici nazionali dal proporre questioni pregiudiziali Ue.

115. Pertanto, la Federazione GILDA-UNAMS, associata all'organizzazione sindacale reclamante CGS, è stata costretta ad intervenire ai sensi dell'art.64, comma 5, d.lgs. n.165/2001 nel giudizio n.57536/2011 R.G. davanti al Tribunale di Napoli per difendere il diritto della

docente Racca Immacolata alla stabilità lavorativa in applicazione di quelle norme di legge (art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001) e contrattuali (art.44 CCNL 2007), che la Cassazione con la sentenza n.10127/2012 aveva già incredibilmente ordinato ai giudici di merito di non applicare.

116. La sentenza Mascolo del 26 novembre 2014 della Corte di giustizia al punto 55 ha confermato la fondatezza del diritto dei docenti e del personale ATA all'applicazione dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 anche al pubblico impiego scolastico, salvo le due norme ostative che il Tribunale di Napoli con la sentenza n.528/2015 nel giudizio n.57536/11 R.G. ha coerentemente disapplicato, applicando la sentenza Mascolo e le regole interne di tutela effettiva. La stessa Corte costituzionale con le sentenze nn.260/2015 e n.187/2016 ha applicato la sentenza Mascolo della Corte di giustizia, e con le ordinanze nn.194 e 195 del 2016 ha affermato che la sentenza Mascolo è *ius superveniens* nell'ordinamento interno.

117. Dopo aver omesso per ben 19 mesi di applicare la sentenza Mascolo della Corte Ue, la Cassazione con sei identiche sentenze del 7 novembre 2016 ha confermato quanto già argomentato nella sentenza n.10127/2012, da cui non ha inteso discostarsi, negando l'applicabilità del d.lgs. n.368/2001 e consentendo la retroattività sul piano "interpretativo" e *contra legem* dell'art. 4, comma 14-bis, legge n.124/1999 e dell'art.10, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001.

118. Anche il TAR Lazio con la sentenza 484/17 ha seguito l'orientamento della Cassazione, escludendo i docenti abilitati PAS con oltre 36 mesi di servizio dal diritto alla stabilità.

119. La sentenza n.5072/2016 della Cassazione a Sezioni unite, le sei sentenze "pilota" della Cassazione del 7 novembre 2016, a cui hanno fatto seguito decine di sentenze della Suprema Corte e centinaia di sentenze dei giudici di merito di primo e di secondo grado, tutte identiche e copiate dalle sentenze "tipo", nonché tutte le norme ostative – art.36, commi 5, 5-ter e 5-quater, d.lgs. n.165/2001; art.4, comma 14-bis, legge n.124/1999; art.10, commi 4-bis e 4-ter, d.lgs. n.368/2001; art.29, comma 2, lettera c), d.lgs. n.81/2015 - al riconoscimento del diritto alla stabilità lavorativa alla maturazione del requisito dei 36 mesi di servizio di cui all'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 integrano quindi una gravissima **violazione** delle seguenti norme **della Carta Sociale Europea**:

- **articolo 1**, impegni nn.1 e 2, poiché lo Stato italiano è venuto meno sia all'impegno di riconoscere per centinaia di migliaia di lavoratori pubblici assunti a tempo determinato,

tra i suoi principali obiettivi e responsabilità, la realizzazione ed il mantenimento del livello più elevato e più stabile possibile dell'impiego in vista della realizzazione del pieno impiego, sia all'impegno di tutelare in modo efficace il diritto di detti lavoratori di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente intrapreso, precarizzando invece il lavoro nella triplice veste di legislatore, giudice e datore di lavoro;

- **articolo 4**, impegni nn.1 e 4, poiché lo Stato italiano è venuto meno, come datore di lavoro, sia all'impegno di riconoscere a centinaia di migliaia di lavoratori pubblici assunti a tempo determinato una retribuzione sufficiente tale da garantire ad essi e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso con un lavoro stabile, sia all'impegno di riconoscere il diritto dei precari pubblici ad un ragionevole periodo di preavviso nel caso di cessazione del lavoro;

- **articolo 5**, perché lo Stato italiano non ha garantito la libertà dei lavoratori della scuola di costituire organizzazioni nazionali come la reclamante CGS per la protezione dei loro interessi economici e sociali ed aderire a queste organizzazioni, avendo la legislazione nazionale pregiudicato questa libertà e operato attraverso la giurisdizione della Cassazione in modo da pregiudicarla, addirittura vanificando le regole di legge e di contratto collettivo sottoscritto dalla reclamante che riconoscevano i diritti dei lavoratori;

- **articolo 6**, impegno n.4, perché lo Stato italiano attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione non ha riconosciuto di fatto il diritto dei lavoratori della scuola pubblica d'intraprendere azioni collettive attraverso la reclamante CGS in caso di conflitti d'interesse, perché all'azione collettiva (prevista dalla stessa legge) esercitata davanti alla Corte di giustizia Ue dalla associata Federazione GILDA-UNAMS è stata privata dei suoi effetti di tutela dei diritti, negati dalla Cassazione;

- **articolo 24**, perché lo Stato italiano, come datore di lavoro e attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione, per centinaia di migliaia di lavoratori pubblici assunti a tempo determinato assunti illegittimamente a tempo determinato su posti vacanti in organico, non ha riconosciuto né il diritto di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'organizzazione degli uffici pubblici o del servizio, né il diritto dei predetti lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata

riparazione, impedendo, altresì, anche il diritto di ricorso davanti ad un organo imparziale.

120. Ciascuna delle violazioni della Carta Sociale Europea innanzi segnalate sono state commesse in combinato disposto con la violazione dell'**articolo E della Carta Sociale Europea** e dell'impegno dello Stato italiano di **non discriminazione** di centinaia di migliaia di lavoratori pubblici assunti a tempo determinato, con periodo di servizio superiore a 36 mesi di servizio, ad essere immessi in ruolo a tempo indeterminato presso la pubblica amministrazione, rispetto sia ai lavoratori nel settore privato che vengono stabilizzati ai sensi dell'art.5, comma 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001 sia ad altre categorie di lavoratori pubblici a tempo determinato, come il personale docente supplente iscritto nelle GAE e assunto a tempo indeterminato con decorrenza giuridica dal 1° settembre 2015 con il piano straordinario di immissione in ruolo di cui all'art.1, commi 98 e seguenti, della legge n.107/2015, pur non avendo fatto neanche un giorno di servizio nella scuola pubblica o con periodi di servizio inferiori ai 36 mesi.

121. Si chiede, pertanto, l'intervento del Comitato europeo dei diritti sociali perché, nell'ambito della sua competenza, rilevi le denunciate violazioni della Carta Sociale Europea commesse dallo Stato italiano e ne raccomandi la rimozione.

Si allega al reclamo la seguente documentazione, già indicata in narrativa:

- 1- C.C.N.L. Comparto Scuola del 29 novembre 2007, sottoscritto da CGS, già CGU;
- 2- C.C.N.L. Comparto AFAM del 4 agosto 2010, sottoscritto da CGS, già CGU;
- 3- accertamento ARAN della rappresentatività sindacale nel pubblico impiego per il triennio 2016/2018, con i dati relativi alla reclamante CGS;
- 4- d.lgs. n.165/2001 (testo unico sul pubblico impiego);
- 5- d.lgs. n.368/2001, normativa interna attuativa della direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato, abrogato a decorrere dal 25 giugno 2015;
- 6- direttiva 1999/70/CE, che recepisce l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES;
- 7- sentenza Marrosu-Sardino della Corte di giustizia del 7 settembre 2006 in causa C-54/04;
- 8- articoli 19-29 e 55 del d.lgs. n.81/2015, che ha abrogato il d.lgs. n.368/2001;

- 9- circolare del MIUR del 25 ottobre 2008, che riconosce l'applicabilità del d.lgs. n.368/2001 al personale della scuola;
- 10- nota circolare del 19 settembre 2012 del Dipartimento della funzione pubblica sull'applicabilità del d.lgs. n.368/2001 ai servizi scolastici;
- 11- articoli 399, 400, 401 e 554 del d.lgs. n.297/1994 (testo unico sulla scuola);
- 12- articolo 4 della legge n.124/1999;
- 13- ordinanza pregiudiziale UE del Tribunale di Rossano Calabro del dicembre 2009 nella causa C-3/10 Affatato contro ASL Cosenza;
- 14- osservazioni scritte del Governo italiano depositate il 7 maggio 2010 nella causa pregiudiziale C-3/10 Affatato contro ASL Cosenza;
- 15- Risposta del 10 maggio 2010 prot.E-2354/2010 della Commissione Ue ad interrogazione parlamentare sull'applicazione da parte dell'Italia dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 al pubblico impiego;
- 16- ordinanza Affatato della Corte di giustizia del 1° ottobre 2010 nella causa C-3/10;
- 17- ordinanze di legittimità costituzionale del 27 settembre 2001 nn.283 e 284 del Tribunale di Trento sull'art.4, comma 1, della legge n.124/1999;
- 18- sentenza n.392/2012 del 13 gennaio 2012 la Cassazione – Sezione lavoro;
- 19- sentenza n.10127/2012 del 20 giugno 2012 della Cassazione;
- 20- articolo di V. De Michele, *“Il Tribunale aquilano demolisce la sentenza antispread della Cassazione sul precariato scolastico”*, pubblicato su *“Il Lavoro nella giurisprudenza”*, 2012, n.8-9;
- 21- relazione n.190 del 24/10/2012 dell'Ufficio del Massimario della Cassazione su *“Il precariato scolastico e la tutela dei diritti nella disciplina e giurisprudenza comunitaria e nazionale, tra esigenze di specialità e principio di eguaglianza”*;
- 22- sentenza Valenza ed altri del 18 ottobre 2012 della Corte di giustizia nelle cause riunite da C-302/11 a C-305/11;
- 23- memoria di intervento del 25 ottobre 2012 della Federazione GILDA-UNAMS, associata all'organizzazione sindacale reclamante CGS, ai sensi dell'art.64, comma 5, d.lgs. n.165/2001 nel giudizio n.57536/2011 R.G. davanti al Tribunale di Napoli tra la docente ricorrente Racca Immacolata e il MIUR;
- 24- ordinanza pregiudiziale Ue del 3 gennaio 2013 in causa C-50/13 Papalia del Tribunale di

Aosta;

25- ordinanza pregiudiziale Ue del Tribunale di Napoli del 29 gennaio 2013 in causa C-62/13 nel giudizio n.57536/2011 R.G. tra la docente Racca Immacolata e il MIUR, con l'intervento della Federazione Gilda-Unams;

26- osservazioni scritte del 10 giugno 2013 della Federazione Gilda-Unams, depositate in Corte di giustizia nella causa C-62/13 Racca contro MIUR;

27- osservazioni scritte del 14 maggio 2013 del Governo italiano, depositate in Corte di giustizia nelle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13 (Racca), C-63/13;

28- osservazioni scritte depositate in Corte di giustizia il 25 aprile 2013 dalla Commissione Ue nella causa pregiudiziale Papalia C-50/13;

29- ordinanza n.207/2013 della Corte costituzionale del 18 luglio 2013;

30- ordinanza n.206/2013 della Corte costituzionale del 18 luglio 2013;

31- art.4 decreto legge n.101/2013;

32- conclusioni scritte del 17 luglio 2014 dell'Avvocato generale Szpunar nelle cause pregiudiziali riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13 e C-418/13;

33- ordinanza *Papalia* della Corte di giustizia Ue del 12 dicembre 2013 in causa C-50/13;

34- sentenza *Carratù* della Corte di giustizia Ue nella causa C-361/12;

35- sentenza *Mascolo* del 26 novembre 2014 della Corte di giustizia Ue nelle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13 e C-63/13 e C-418/13;

36- sentenza n.27363/2014 del 23 dicembre 2014 della Cassazione – Sezione lavoro;

37- sentenza n.27481/2014 del 30 dicembre 2014 della Cassazione – Sezione lavoro;

38- sentenza del 21 gennaio 2015 n.528/15 del Tribunale di Napoli nel giudizio n.57536/11 R.G. tra la ricorrente Racca Immacolata e il MIUR;

39- sentenza n.260/2015 dell'11 dicembre 2015 della Corte costituzionale;

40- legge 13 luglio 2015, n.107;

41- sentenze nn.4911-4012-4913-4914/2016 del 14 marzo 2016 la Cassazione a Sezioni unite;

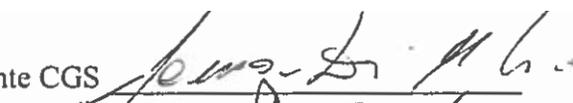
42- sentenza n.5072 del 15 marzo 2016 della Cassazione a Sezioni unite;

43- articolo di F. Putaturo Donati, *PA e contratti illegittimi: note critiche sul riconoscimento del danno (extra)comunitario*, pubblicato su "Massimario della giurisprudenza del lavoro, 8-9, 2016, p.603-614;

44- sentenza n.187/2016 del 20 luglio 2016 della Corte costituzionale;

- 45- ordinanze nn.194-195/2016 del 20 luglio 2016 della Corte costituzionale;
- 46- ordinanza pregiudiziale Ue del 5 settembre 2016 del Tribunale di Trapani in causa Santoro C-494/16;
- 47- sentenza *Martínez Andrés e Castrejana López* della Corte di giustizia Ue del 14 settembre 2016 in cause riunite C-184/15 e 195/15;
- 48- sentenze nn.22552, 22553, 22554, 22555, 22556, 22557 del 7 novembre 2016 della Cassazione – Sezione lavoro;
- 49- comunicazione del 7 novembre 2016 del primo presidente della Cassazione ai Presidenti delle Corti di appello di far applicare immediatamente le sentenze della Cassazione sul precariato scolastico, con allegato comunicato stampa ;
- 50- sentenza n.153/2011 della Corte costituzionale sulla natura pubblica delle Fondazioni lirico-sinfoniche;
- 51- ordinanza n.27465 del 29 dicembre 2016 della Cassazione a Sezioni unite;
- 52- sentenza del 12 gennaio 2017 n.484/2017 del TAR Lazio nel giudizio n.12357/2015 R.G. promosso da GILDA-UNAMS e da altre organizzazioni sindacali contro il MIUR;
- 53- Ragioneria dello Stato, commento ai principali dati del conto annuale per il periodo 2007/2015;
- 54- Corte dei conti, relazione 2016 sul costo del lavoro pubblico, maggio 2016, estratto.

Roma, 28 febbraio 2017

Gennaro Di Meglio, quale legale rappresentante CGS 

Tommaso de Grandis, quale consulente CGS 

Vincenzo De Michele, quale consulente CGS 