



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



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

16 March 2020

**Case Document No. 1**

**Confederazione Generale Sindacale, Federazione GILDA-UNAMS and  
Sindacato Nazionale Insegnanti di Religione Cattolica v. Italy**  
Complaint No. 192/2020

## **COMPLAINT**

**Registered at the Secretariat on 6 March 2020**



**CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE  
FEDERAZIONE GILDA-UNAMS  
E SINDACATO NAZIONALE INSEGNANTI DI RELIGIONE CATTOLICA**

Via Salaria n.44 – 00198 Roma  
Telefono: 06/8845005 – Fax 06/8845095  
sito: <https://www.gilda-unams.it> - Fax: 06/84082071  
Pec: [degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it](mailto:degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it)  
mail: [tom60@inwind.it](mailto:tom60@inwind.it) e [dgt5555@gmail.com](mailto:dgt5555@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 alla organizzazione sindacale reclamante CONFEDERAZIONE**

**GENERALE SINDACALE -FEDERAZIONE GILDA UNAMS E SNADIR**

1. La Confederazione Generale Sindacale e la sigla federata Gilda-Unams, con sede legale a Roma in via Salaria n.44, codice fiscale 96143130589 (v. Statuto **in allegato 1, da ora All.1 e 7)**, sono sigle rappresentative e firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto Scuola del 19 aprile 2018 e del 26.11.2007 nonché dei successivi accordi e contratti nazionali del personale docente e ata delle scuole pubbliche di ogni ordine e grado.(**All.2**)
2. Pertanto, la Federazione GILDA-UNAMS (da ora FGU) è sigla maggiormente rappresentativa, come certificato dall'Aran nell'anno 2019, in seguito all'ultima verifica del dicembre 2018 (**All. 3)**. La CGS/FGU assiste e tutela 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 2018, attualmente vigente, nelle forme previste dagli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

(Testo unico sul pubblico impiego). La sigla SNADIR (Sindacato nazionale insegnanti di religione cattolica) è sindacato federato alla FGU a cui ha devoluto le deleghe sindacali, ai sensi dell'art. 3-bis dello Statuto **(All. 4)**.

Dunque, nel presente reclamo la CGS/FGU/SNADIR (da ora reclamante) è legittimata ad agire a tutela degli interessi degli insegnanti di religione cattolica (da ora IRC) ad essa iscritti, ai sensi dell'art. 3-bis dello Statuto dello Snadir e dell'art. 2 dello Statuto della FGU. La citata legittimazione ad agire, peraltro, è stata già accertata nei reclami/compliant nn.oo. 144/2017 e 161/2018 **(All.5 e 6)**.

3. La Confederazione Generale sindacale e la Federazione Gilda-Unams sono rappresentate 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, nonché, già state riconosciute legittimate ad adire questo Ecc.mo Comitato, nei richiamati compliant nn.oo. 144/2017 e 161/2018 **(All. 7)**.

Lo SNADIR, è rappresentato dal segretario nazionale prof. Orazio Ruscica, nato a Modica il 19.01.1958, c.f. RSCRZO58A19F258H, **(All.8)**, entrambi sono assistiti, congiuntamente e/o disgiuntamente, dall'avvocato Tommaso de Grandis (codice fiscale DGRTMS60E16D643P) e dall'avv. Vincenzo De Michele, (codice fiscale DMCVCN62A16D643W).

4. Il domicilio eletto ai fini del presente reclamo collettivo denuncia è a Roma (Italia) in via Salaria n.44 e/o presso l'indirizzo di posta elettronica: [degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it](mailto:degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it)

### **Parte contraente che ha violato la Carta Sociale Europea: ITALIA**

\*\*\*\*\*

#### **Esposizione dei fatti**

5. Come anticipato, la reclamante è organizzazione sindacale nazionale firmataria del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto Scuola del 19.04.18 (d'ora innanzi CCNL/2018), attualmente vigente, unitamente al contratto siglato il 16.11.2007.

In base all'art.40, comma 1, 1° capoverso, del d.lgs. n.165/2001 **(All. 9)**, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

6. Con decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 **(All. 10)**, 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, anche per i rapporti di lavoro alle dipendenze di tutte le pubbliche amministrazioni, comprese quelle scolastiche. Tuttavia, l'attuale situazione di assoluta mancanza di tutele di tale categoria di docenti e in particolar modo degli IRC, è stata, per ultimo, rilevata dal **Tribunale di Napoli nell'ordinanza di rimessione in CGUE nel ricorso iscritto al C-282/19, Gilda-Unams C/ Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca + altri** e dalla costituzione della **Commissione europea del 21.10.2019 (All.11-12).**

In effetti, il quadro normativo interno del precariato pubblico scolastico è del tutto privo di tutele, avendo escluso, nello specifico settore, l'applicazione della direttiva 1999/70/CE, ai sensi dell'art.10, comma 4-ter, d.lgs. n.368/2001 e del vigente art.29, comma 2, lett.c, d.lgs. n.81/2015 che ha escluso l' utlizzazione del d.l.gs. 368/2001 al settore scolastico. **(All.13)**

Quindi, la nuova regolamentazione della disciplina del contratto a tempo determinato la si trova negli artt. 19 e 29 del d.lgs. nr.81/2015, che, però, espressamente, non si applica al personale della scuola pubblica [v. art.29, comma 2, lettera c)]; mentre tutte le pubbliche amministrazioni (compresa la scuola pubblica) continuano ad essere regolamentate dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001.

Nel presente atto la reclamante denuncia la situazione degli IRC delle scuole statali i quali, privi di tutele legislative contro l'abuso della precarizzazione dei rapporti di lavoro, si sono visti pregiudicati (anche) dal recente **D.L. nr.126 del 29.10.2019, convertito con la L. 159 del 20.12.2019, (in G.U. n.11 del 15.01.20) (All. 14)**, che, **all'art. 1-bis**, ha previsto l'emanazione, entro l'anno 2020, di un bando un concorso "*ordinario*" per l'immissione in ruolo, contemplando la mera possibilità di una riserva, fino al massimo del 50% dei posti vacanti per l'immissione in ruolo, sempre che tale disponibilità residui dopo la stabilizzazione di coloro che sono presenti nelle vecchie graduatorie del concorso indetto con D.M. del 12.02.2004. Posti che sono calcolati sul 70% delle vacanze organiche e non sul 100% delle disponibilità accertate.

\*\*\*\*\*

#### **NORMATIVA SPECIFICA PER GLI INSEGNANTI DI RELIGIONE CATTOLICA**

Per gli IRC l'articolo 9, n. 2 dell'Accordo tra Santa Sede e Repubblica italiana, di revisione del Concordato Lateranense, ratificato con la alla Legge nr. 121/1985, ha innovato,

profondamente, lo statuto epistemologico ed il fondamento normativo dell'insegnamento della religione cattolica nella scuola pubblica italiana. Dall'idea di una materia di insegnamento isolata dalle altre perché avente una sua autonoma "ratio" nel disegno confessionale di uno Stato autoritario, che vedeva nella religione un fattore ideologico di unità nazionale utile ai propri fini politici («*L'Italia considera fondamento e coronamento dell'istruzione pubblica l'insegnamento della dottrina cristiana secondo la forma ricevuta dalla tradizione cattolica*»: art. 36 del Concordato), si è passati, attraverso la mediazione dei principi costituzionali, ad una formulazione normativa che riflette una concezione dell'insegnamento religioso impartito nella scuola pubblica come una componente del suo più ampio progetto educativo e didattico, offerto liberamente a tutti gli studenti e, come tale, destinato ad inserirsi con pari dignità nel quadro del panorama formativo della scuola italiana. **(All.15)**

Gli elementi che esplicitano questa rinnovata concezione della materia sono tutti racchiusi nel primo comma della seconda parte dell'art. 9 dell'Accordo del 1984, laddove il legislatore concordatario ha individuato il fondamento epistemologico di tale insegnamento nel «*valore della cultura religiosa*» ha inserito tale insegnamento «nel quadro delle finalità della scuola», rimarcando la sua sostanziale equiparazione alle altre materie scolastiche e riconoscendone il pieno concorso al perseguimento degli obiettivi formativi della scuola pubblica.

Tale insegnamento mantiene, peraltro, tutta la sua specificità sul piano dei contenuti, che restano confessionali, corrispondenti cioè alla dottrina e al magistero della Chiesa cattolica, per assicurare i quali anche la nuova normativa ha previsto che esso sia impartito da «*insegnanti che siano riconosciuti idonei dall'autorità ecclesiastica, nominati, d'intesa con essa, dall'autorità scolastica*» [lett. a), punto 5 del Protocollo addizionale all'Accordo]. La principale e logica conseguenza di tale specificità è costituita dal regime soggettivamente facoltativo cui è soggetto tale insegnamento, la cui frequenza deve essere frutto di una libera scelta della famiglia, o, a partire dai quattordici anni, dell'alunno stesso a tutela della sua piena libertà di coscienza e di religione (legge 18 giugno 1986 n. 281).

Sicché, la **Legge n. 121/1985** ha statuito che l'insegnamento della religione cattolica deve essere «*..impartito in conformità alla dottrina della Chiesa e nel rispetto della libertà di coscienza degli alunni, da insegnanti che siano riconosciuti idonei dall'autorità ecclesiastica, nominati, d'intesa con essa, dall'autorità scolastica*».

La determinazione dei programmi, delle modalità di organizzazione di tale insegnamento, anche in relazione alla collocazione nel quadro degli orari delle lezioni, i profili di qualificazione professionale degli insegnanti sono stati, poi, demandati all' "Intesa" tra le competenti Autorità scolastiche e la Conferenza episcopale italiana, prima recepita **nel D.P.R. n. 751/1985**.

Più precisamente, **l'art. 9 del menzionato Accordo della L. n. 121/1985** ha riconosciuto il valore della cultura religiosa, tenendo conto che i principi del cattolicesimo fanno parte del patrimonio storico del popolo italiano. Cosicché, il punto 5 del Protocollo Addizionale alla legge in questione ha disposto che l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole materne ed elementari potesse essere impartito dall' "*insegnante della classe*", riconosciuto idoneo dall'Autorità ecclesiastica, disposto a prestare il detto servizio.

Successivamente, **l'Intesa n. 751/1985, poi modificata con il D.P.R. n. 175/2012**, ha disposto che nelle scuole elementari potessero essere impartite due ore di insegnamento per settimana, mentre nelle scuole materne fosse organizzato nell'ambito delle specifiche ed autonome attività.

#### **(All.16)**

L'Intesa richiamata, **al punto 4.1.**, ha statuito che l'insegnamento della religione cattolica è impartito nel "*quadro delle finalità*" dello specifico ordine e grado di scuola: "*4.1. L'insegnamento della religione cattolica, impartito nel quadro delle finalità della scuola, deve avere dignità formativa e culturale pari a quella delle altre discipline. Detto insegnamento deve essere impartito in conformità alla dottrina della Chiesa da insegnanti riconosciuti idonei dall'autorità ecclesiastica e in possesso di qualificazione professionale adeguata*". Chiarendo, poi, **al punto 4.3.1., lettere b.2) e b.3)**, che l'insegnamento della religione potesse essere legittimamente affidato, in via prioritaria, a insegnanti della sezione o della classe, in via subordinata a insegnanti incaricati.

Diritto ribadito, anche, **al punto 2.6. dell'Intesa** il quale ha statuito che: "*Nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole primarie, in conformità a quanto disposto dal n. 5, lettera a), secondo comma, del protocollo addizionale, l'insegnamento della religione cattolica, nell'ambito di ogni istituzione scolastica, può essere affidato dall'autorità scolastica, sentito l'ordinario diocesano, agli insegnanti della sezione o della classe riconosciuti idonei e disposti*

*a svolgerlo, i quali possono revocare la propria disponibilità prima dell'inizio dell'anno scolastico".*

Integrando il disposto del **punto 4.4. lettera b) dell'Intesa n. 751/1985**, secondo la quale possono insegnare religione nelle scuole primarie: " *b) [a] chi, fornito di titolo di studio valido per l'insegnamento nelle scuole materne ed elementari, sia in possesso dei requisiti di cui al primo comma del presente punto 4.4; oppure a chi, fornito di altro diploma di scuola secondaria superiore, abbia conseguito almeno un diploma rilasciato da un Istituto di scienze religiose riconosciuto dalla Conferenza episcopale italiana*".

L'Intesa ha, poi, rimarcato il fatto che il suddetto personale faccia parte, a tutti gli effetti, della componente docente "con gli stessi diritti e doveri", in quanto l'insegnamento della religione cattolica è impartito, in prima istanza, dagli insegnanti di posto comune, in subordine, come detto, dai docenti incaricati di religione, sicchè il **punto 2.7 dell' Intesa n. 175/2012**, ha, testualmente, statuito che: "*Gli insegnanti incaricati di religione cattolica fanno parte della componente docente negli organi scolastici con gli stessi diritti e doveri degli altri insegnanti ma partecipano alle valutazioni periodiche e finali solo per gli alunni che si sono avvalsi dell'insegnamento della religione cattolica, fermo quanto previsto dalla normativa statale in ordine al profitto e alla valutazione per tale insegnamento. Nello scrutinio finale, nel caso in cui la normativa statale richieda una deliberazione da adottarsi a maggioranza, il voto espresso dall'insegnante di religione cattolica, se determinante, diviene un giudizio motivato iscritto a verbale*".

In un secondo tempo, l'**art. 1, commi 1 e 2, della L. 186/2003** ha formalizzato lo stato giuridico disponendo, per la prima volta, i "*ruoli*" degli insegnanti di religione a cui, per effetto della menzionata legge, è stato applicato lo stato giuridico e il trattamento economico che il D.lgs. n. 297/1994 e la contrattazione collettiva hanno stabilito per i docenti delle scuole di ogni ordine e grado: "*1. Ai fini dell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali di ogni ordine e grado, quale previsto dall'Accordo che apporta modificazioni al Concordato lateranense e relativo Protocollo addizionale, reso esecutivo ai sensi della legge 25 marzo 1985, n. 121, e dall'Intesa tra il Ministro della pubblica istruzione e il Presidente della Conferenza episcopale italiana, resa esecutiva con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1985, n. 751, e successive modificazioni, sono istituiti due distinti*

*ruoli regionali, articolati per ambiti territoriali corrispondenti alle diocesi, del personale docente e corrispondenti ai cicli scolastici previsti dall'ordinamento. 2. Agli insegnanti di religione cattolica inseriti nei ruoli di cui al comma 1 si applicano, salvo quanto stabilito dalla presente legge, le norme di stato giuridico e il trattamento economico previsti dal testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, di cui al decreto legislativo 16.4.1994, n. 297, e successive modificazioni, di seguito denominato "testo unico", e dalla contrattazione collettiva".*

**La suddetta legge** ha, successivamente, istituito due distinti ruoli regionali del personale docente, articolati per ambiti territoriali corrispondenti alle diocesi relativi, rispettivamente, alla scuola dell'infanzia e scuola primaria e a scuola secondaria ed ha disposto, **all'art. 2**, che la consistenza della relativa dotazione organica, articolata su base regionale e determinata nella sola misura del 70% dei posti d'insegnamento complessivamente funzionanti, stabilita con 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.

**L'art. 3**, ha poi statuito che, per l'accesso ai ruoli i concorsi, da farsi con frequenza triennale, si dovessero considerare "tutte" le disponibilità organiche, ai sensi dell'art. 400, comma 01, del D.lgs. n.297/1994, nonché, al comma 6, che le prove del concorso dovessero consistere in un esame scritto ed orale, finalizzati all'accertamento della preparazione educativa e didattica dei singoli concorrenti.**(All. 17)**

In seguito, il **comma 5 dell'art. 40 del contratto collettivo nazionale del Comparto Scuola stipulato il 29 novembre 2007**, come integrato **dal CCNL del 19.04.2018**, ha confermato che "1. *Al personale del presente articolo si applicano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 25. [...] 5. Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del decreto legislativo n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge.*"

**L'art. 25** del contratto collettivo in questione ha riaffermato l'equiparazione degli insegnanti di religione con i docenti a tempo indeterminato, nonché l'assoggettamento della specifica disciplina alla legge ed alla normativa comunitaria": "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 [...]”.*

In effetti, il **comma 3 del richiamato art. 309, D. Lgs. n. 297/1994**, aveva già disposto l'equiparazione degli insegnanti di religione con quelli delle altre discipline stabilendo che: “*I docenti incaricati dell'insegnamento della religione cattolica fanno parte della componente docente negli organi scolastici con gli stessi diritti e doveri degli altri docenti*”, per cui lo “*status giuridico*” del suddetto personale religione “*incaricato*” è lo stesso dei docenti delle altre discipline, partecipando, “*pleno iure*”, alla vita della comunità scolastica, alle valutazioni periodiche, per gli alunni che si sono avvalsi dell'insegnamento della religione cattolica, nonché alle attività aggiuntive all'insegnamento, come previste dall'art. 29 del CCNL 2006/2009.**(All.18)**

Per l'effetto, lo “*status*” giuridico dei ricorrenti, sia per la statuizione delle citate fonti legislative e contrattuali, sia per tipologia di insegnamento, sia per identità di diritti e di obblighi di servizio da esso derivanti, sia per l'identità dei titoli di studio all'uopo richiesti per l'insegnamento non può che essere lo stesso degli insegnanti su posto comune, in quanto le “*condizioni di impiego*”, sono tra loro “*comparabili*” e, per altro verso, non vi sono “*ragioni oggettive*” tali da giustificare qualsivoglia discriminazione rispetto ai docenti di altre discipline. Situazione, peraltro, confermata dalla **Corte di Cassazione con la sentenza nr. 201/2016** che al p.3.6 ha ribadito della “*parità di diritti... sancita dalle Intese nonché dall'art. 309...*” **(All. 18-A)**

**Infine, l'art.40, punto 4, del menzionato contratto**, ha, altresì, disposto 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.*».

\*\*\*\*\*

### **DISCRIMINAZIONE DELLE PROCEDURE CONCORSUALI**

I punti in contestazione del presente reclamo riguardano:

- a) Il fatto che lo Stato Italiano, esclusivamente per gli IRC, non ha previsto concorsi “*straordinari*” ai fini delle immissioni in ruolo;

b) La circostanza che i posti, eventualmente, disponibili per le immissioni in ruolo dovranno essere calcolati solo per il 70% delle vacanze organiche, al netto dei posti che andranno sia ai vincitori del nuovo concorso, sia a coloro che sono inseriti nelle vecchie graduatorie del concorso indetto con D.d. del 2.02.2004 che, ai sensi del commi 3 del citato art. 1-bis, vengono, “*ex abrupto*”, ripristinate. **(All. 19)**

Con riferimento alla prima questione, si richiama **la L.107/2015, cd. “La Buona scuola”**, che ha stabilizzato buona parte del personale scolastico collocato nelle graduatorie ad esaurimento nonché ha indetto diversi concorsi straordinari ai fini della stabilizzazione dei docenti delle scuole di ogni ordine e grado. **(All. 20)**

In effetti il conseguente **D.lgs. nr. 59 del 13.04.17** ha introdotto un sistema di accesso ai ruoli sia con concorso pubblico nazionale, che con un mero percorso annuale di formazione e prova che, ai sensi degli artt. 2 e 13 del citato decreto, consente l'immissione nei ruoli dei precari, previa la sola valutazione del suddetto percorso formativo. **(All. 21)**

**Il d.lgs. nr. 75 del 25.05.2017**, al comma 1 lett.c) dell'art. 20, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, ha, tra l'altro, previsto l'indizione di concorsi straordinari per l'assunzione a tempo indeterminato del personale che abbia maturato almeno 36 mesi di servizio negli ultimi otto anni. **(All. 22)**

Sicchè i successivi bandi hanno statuito concorsi “*straordinari*” per i docenti precari al fine di stabilizzarli con procedure non selettive.

Così, **l'art. 3 del bando del 9.11.2018**, in G.U. 89, rubricato: “*Concorso straordinario per titoli ed esami per il reclutamento a tempo indeterminato di personale docente per la scuola dell'infanzia e primaria su posto comune e di sostegno*”, recepito con **il DDG 1546 del 7.11.19**, ha previsto, ai fini dell'ammissione, il requisito di almeno due anni di servizio negli ultimi otto anni e, ai fini dell'immissione in ruolo, la verifica della sola prova orale. Prova che, ai sensi del comma 2 dell'art. 10 del citato DDG, non ha carattere selettivo poichè tutti i concorrenti saranno inseriti nelle graduatorie di merito straordinarie regionali, utilizzate ai fini delle immissioni in ruolo ai sensi dell'art. 4, comma 1 –quater, lett.b) del D.L. 87/2018. **(All. 23)**

**Il decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 11 del 15 gennaio 2020)**, coordinato con la legge di conversione 20 dicembre 2019, n. 159,

recante: «*Misure di straordinaria necessità ed urgenza in materia di reclutamento del personale scolastico e degli enti di ricerca e di abilitazione dei docenti*», **all'art. 1** ha indetto un “*concorso ordinario*” ed una “*procedura straordinaria*”, per titoli ed esami, finalizzata all'immissione in ruolo di 24.000 docenti per coloro che, tra l'altro, hanno svolto tre annualità di servizio tra l'a.s. 2008/09 e l'a.s. 2019/20. La lett.c) dell'art. 17-quater della menzionata legge ha ribadito la possibilità di immettere in ruolo attraverso procedure non selettive degli emanandi bandi di concorso.

Per converso, **l'art. 1-bis, della citata legge**, per gli IRC, ha statuito l'indizione del solo “*concorso ordinario*”, selettivo, prevedendo l'eventualità di riservare una quota del 50% dei posti messi a concorso per coloro che hanno maturato tre annualità di servizio senza definire il limite temporale entro cui calcolare tali annualità.

Il suddetto articolo ha, così, disposto: “**Art. 1 – bis** *Disposizioni urgenti in materia di reclutamento del personale docente di religione cattolica-*

*1. Il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca è autorizzato a bandire, entro l'anno 2020, previa intesa con il Presidente della Conferenza episcopale italiana, un concorso per la copertura dei posti per l'insegnamento della religione cattolica che si prevede siano vacanti e disponibili negli anni scolastici dal 2020/2021 al 2022/2023.*

*2. Una quota non superiore al 50 per cento dei posti del concorso di cui al comma 1 può essere riservata al personale docente di religione cattolica, in possesso del riconoscimento di idoneità rilasciato dall'ordinario diocesano, che abbia svolto almeno tre annualità di servizio, anche non consecutive, nelle scuole del sistema nazionale di istruzione.*

*3. Nelle more dell'espletamento del concorso di cui al presente articolo, continuano a essere effettuate le immissioni in ruolo mediante scorrimento delle graduatorie generali di merito di cui all'articolo 9, comma 1, del decreto dirigenziale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca 2 febbraio 2004, di cui all'avviso pubblicato nella Gazzetta Ufficiale , 4<sup>a</sup> Serie speciale, n. 10 del 6 febbraio 2004, relativo all'indizione di un concorso riservato, per esami e titoli, a posti d'insegnante di religione cattolica compresi nell'ambito territoriale di ciascuna diocesi nella scuola dell'infanzia, nella scuola primaria e nelle scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado.*

*4. Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione del presente articolo nell'ambito*

*delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”.*

Sulla questione dei concorsi riservati, per ultimo, è intervenuto il **Consiglio di Stato, con la sent.868 del 23.01.2020**, affermando che: *“Anche dalla recente sentenza della Corte Costituzionale 2 maggio 2019 n.106, relativa ad un concorso straordinario per dirigenti scolastici, si desume che le norme che prevedono concorsi straordinari del tipo per il quale è causa sono in linea di principio conformi a Costituzione nel momento in cui siano emanate per garantire il buon andamento dell’amministrazione, sopperendo alle carenze di organico e per dare certezza ai rapporti giuridici, superando il precariato...”.* **(All.24)**

Pertanto, la procedura “*straordinaria*”, proprio in forza della copertura costituzionale di cui gode, è finalizzata a garantire il “*buon andamento dell’amministrazione*” al fine del superamento del precariato che, per tale categoria di personale, potremmo definire “*cronico*”.

In effetti gli IRC non sono stati stabilizzati né dalla L.107/15, che per converso ha stabilizzato tutti gli altri docenti iscritti nelle GAE, né da procedure concorsuali “*straordinarie*”.

In effetti gli IRC, pur inseriti in elenchi gestiti dall’Ordinario Diocesano, ai sensi dell’art. 805 del Codice Canonico, non sono compresi nelle graduatorie permanenti e quindi sono rimasti esclusi dal suddetto piano straordinario .

Quindi, con riferimento alla presente eccezione gli IRC precari si vedranno trattati diversamente dagli altri docenti precari sia con riferimento alla prova concorsuale, che sarà solo “*ordinaria*” quindi selettiva, con prova scritta ed orale, senza alcuna possibilità di accedere da diverse procedure concorsuali, pur previste, ai fini delle immissioni in ruolo per gli altri docenti, ai pp.a), b) e c) del comma 17-quater dell’art. 1 del D.L. n.126/2019; sia con riferimento alla riserva dei posti che sarà eventuale e calcolata solo sul 70% delle disponibilità organiche, come di qui appresso si dirà.

In tal senso deve ritenersi violato (anche) l’art. 51 Cost. che ha disposto che l’accesso agli uffici pubblici avvenga in situazioni di uguaglianza.

\*\*\*\*\*

## **DISCRIMINAZIONE SULLA DISPONIBILITA’ E SUL CALCOLO DELLE VACANZE ORGANICHE**

Il limite del 70 %, ai fini del calcolo delle disponibilità dei posti per le immissioni in ruolo, è stato statuito dal **art. 2 della L.186/2003** che, così, ha disposto: “1. *Con 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 funzione pubblica, è stabilita la consistenza della dotazione organica degli insegnanti di religione cattolica, articolata su base regionale, determinata nella misura del 70 per cento dei posti d'insegnamento complessivamente funzionanti.* 2. *Le dotazioni organiche per l'insegnamento della religione cattolica nella scuola secondaria sono stabilite dal dirigente dell'ufficio scolastico regionale, nell'ambito dell'organico complessivo di ciascuna regione, nella misura del 70 per cento dei posti funzionanti nel territorio di pertinenza di ciascuna diocesi.* 3. *Le dotazioni organiche per l'insegnamento della religione cattolica nella scuola dell'infanzia e nella scuola elementare sono stabilite dal dirigente dell'ufficio scolastico regionale, nell'ambito dell'organico complessivo di ciascuna regione, nella misura del 70 per cento dei posti funzionanti nel territorio di pertinenza di ciascuna diocesi, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 1, comma 3. In sede di prima applicazione della presente legge, le predette dotazioni organiche sono stabilite nella misura del 70 per cento dei posti funzionanti nell'anno scolastico precedente quello in corso alla data di entrata in vigore della medesima legge”.*

Il **successivo art. 3** ha chiarito che” *1. L'accesso ai ruoli di cui all'articolo 1 avviene, previo superamento di concorsi per titoli ed esami, intendendo per titoli quelli previsti al punto 4 dell'Intesa di cui all'articolo 1, comma 1, e successive modificazioni, per i posti annualmente disponibili nelle dotazioni organiche di cui all'articolo 2, commi 2 e 3. 2. I concorsi per titoli ed esami sono indetti su base regionale, con frequenza triennale, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con possibilità di svolgimento in più sedi decentrate, in relazione al numero dei concorrenti, ai sensi dell'articolo 400, comma 01, del testo unico, e successive modificazioni...”.*

Il **menzionato art. 400, comma 01**, come modificato dall'art. 1, comma 113, lett a) e b) della L.107/2015, ha, successivamente, statuito che:“*01. I concorsi per titoli ed esami sono nazionali e sono indetti su base regionale, con cadenza triennale, per tutti i posti vacanti e disponibili, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, nonche' per i posti che si rendano tali nel triennio....”.*

Quindi, le modificazioni apportate dal comma 01 dell'art. 400, nel 2015, hanno, chiaramente, disposto, l'aggiunta del periodo “tutti i posti vacanti e disponibili” per cui l'illegittimo calcolo, con il limite del 70%, lascerebbe, con certezza, “*precari a vita*” il restante 30% degli IRC.

Sul punto la **Corte Costituzionale** ha avuto modo di rimarcare, al p.4.1 del “*Considerato in diritto*” della **sent. n. 146/2013**, che il 30% degli IRC “*continua a rimanere privo di stabilità*”.**(All.25)**

La questione relativa alla competenza circa le provviste degli organici degli IRC è ad esclusivo appannaggio dello Stato italiano poiché esula dai poteri dell'Autorità ecclesiastica. Sul punto specifico la **Corte di Cassazione al p. 9 della sentenza nr. 343 del 10.01.2018** ha avuto modo di ribadire quanto disposto dall'art. 2 della citata L.186/2003:”.. *L'indicazione dell'ordinario diocesano è determinante per quanto concerne la valutazione dell'idoneità, del docente indicato dal dirigente scolastico regionale, all'insegnamento della religione cattolica, mentre non rileva ai fini dell'individuazione delle dotazioni organiche, compito che esula dalle competenze dell'autorità ecclesiastica per essere devoluto, in via esclusiva, al dirigente dell'ufficio scolastico regionale, il quale, a norma della L. n. 198 del 2003, art. 2, commi 2 e 3, provvede con contratti di lavoro a tempo indeterminato alla copertura del 70 per cento dei*

*posti funzionanti nel territorio di pertinenza di ciascuna diocesi*". Si evidenzia che la legge è la 186 del 18.07.2003, erroneamente indicata al citato p. 9, come legge 198 del 2003. (**All.25-A**)

Sotto tale specifico profilo la Corte Costituzionale ha già avuto modo di "...dichiara(re) l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4, commi 1 e 11, della legge 3 maggio 1999, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino." (**Corte Cost. sent. 187/2016, in All.41**)

Quindi, l'art. 4 della L.124/1999, che ha regolamentato le supplenze del comparto scuola, è stato dichiarato illegittimo dalla Consulta, proprio con riferimento alla possibilità di prevedere, "sine die", la reiterazione dei contratti a termine del personale precario della scuola senza prevedere la loro stabilizzazione, censurando proprio la questione sottoposta all'attenzione di questo Ecc.mo Comitato.

Per altro verso, dopo la sentenza Mascolo del 26.11.2014 della Corte di Giustizia, lo Stato italiano, con l'art.1, commi 98 e seguenti, con la legge 13 luglio 2015, n.107, ha iniziato un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato, per oltre 100.000 docenti, a decorrere dall'anno scolastico 2015/2016, destinato, esclusivamente, al personale della scuola pubblica, inserito nelle GAE, senza alcun requisito minimo di servizio e soprattutto senza l'accesso per pubblici concorso.

Da tale stabilizzazione straordinaria sono restati esclusi, come detto, i soli IRC che, pur inseriti in elenchi gestiti dall'Ordinario Diocesano, ai sensi dell'art. 805 del Codice Canonico, non sono compresi nelle graduatorie permanenti e quindi sono rimasti esclusi dal suddetto piano straordinario.

Dunque, il richiamato art. 2 della L. 186/2003 ha gravemente discriminato tale personale poiché non ha previsto il calcolo per le immissioni in ruolo su "tutti i posti vacanti e disponibili", ma sul solo 70%, così pregiudicando un legittimo calcolo delle disponibilità organiche per le immissioni in ruolo.

A ciò si aggiunga che l'art. 1-bis del D.L. n.126/2019, è vero che ha statuito una riserva di una quota non superiore al 50% dei posti per coloro che hanno almeno tre annualità di servizio, ma è anche vero che detta riserva sarà eventuale poiché “saturata” dagli immessi nei ruoli delle graduatorie del vecchio concorso, indetto con D.d. del 20.02.2004.

In effetti, il comma 3, del citato art.1-bis, ha previsto che nelle more dell'indizione del nuovo concorso scorrano le vecchie graduatorie del primo ed unico concorso indetto con la L. 186/2003.

Tale priorità non solo non consentirà la stabilizzazione del precari che hanno maturato 36 mesi di servizio ma, in alcuni casi, non consentirà neanche la disponibilità di posti per il nuovo espletando concorso.

A mo' di esempio, se consideriamo le disponibilità per la copertura del 70% dei posti relativi all'a.s. 2019/20, vedremo che per le regioni della Basilicata, Campania e Calabria lo scorrimento delle vecchie graduatorie coprirà tutte le vacanze organiche disponibili.

Stessa situazione se facciamo riferimento alle scuole superiori delle regioni Abruzzo, Molise e Sicilia mentre residueranno 12 posti disponibili nelle scuole superiori della regione Marche; 29 posti nella regione Piemonte; 33 posti nella regione Sardegna; 13 posti nella regione Umbria e così via. **(All.26)**

Poi, tale disponibilità residua potrebbe essere ripartita al 50% tra i vincitori del nuovo concorso ed eventualmente, a coloro che hanno maturato 36 mesi di servizio.

Tale ingiusta ripartizione, quindi, devolverebbe agli idonei del vecchio concorso e in alcune regioni agli idonei del nuovo concorso (quasi) tutte le disponibilità organiche, così lasciando privi di tutele una parte degli IRC che hanno maturato i 36 mesi di servizio, destinati al precariato a vita.

Sul punto si eccepisce, in via preliminare, che il percorso di stabilizzazione riguarderà solo il 70% delle disponibilità rilevate e non il 100%, poi, conseguentemente, il fatto che la riserva del 50% prevista per i precari con 36 mesi di servizio sarà, certamente, erosa se non vanificata, come detto, dallo scorrimento delle vecchie graduatorie del concorso del D.M. del 2.02.2004.

In realtà anche a volere considerare la circostanza che detta disciplina è liberamente scelta dagli studenti delle scuole di ogni ordine e grado è incontrovertibile che il 30% è una

percentuale esorbitante condannata al precariato a vita, prova ne sia che i precari IRC sono con contratti a termine da diversi anni e molti con oltre 10 anni di precariato.

Si denunciano, quindi, le violazioni della Carta sociale europea, delle Direttive comunitarie e dei principi statuiti nel “*Pilastro europeo dei diritti sociali*”, come elencati nella parte conclusiva del presente reclamo.

\*\*\*\*\*

### **La tutela contro gli abusi contrattuali dei lavoratori pubblici italiani a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia**

Tali illegittimità reiterano, conseguentemente, a distanza di quindici anni dalla prima ordinanza pregiudiziale del Tribunale di Genova del 21 gennaio 2004 di interpretazione della direttiva 1999/70/CE, le violazioni di legge in danno dei lavoratori precari, problema già sollevato, al tempo, con la sentenza Marrosu-Sardino<sup>1</sup> con l’interlocutoria risposta della compatibilità “*prima facie*” della normativa interna sulla sanzione del risarcimento dei danni prevista dall’art.36, comma 2 (ora comma 5), del decreto legislativo n.165/2001. **(All. 27)**

Ultimamente anche il TAR del Lazio ha sollevato alcune questioni pregiudiziali, con ordinanza del 3 aprile 2019 in causa C-329/19 C/ Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR, sui ricercatori universitari precari, in cui il Giudice amministrativo, alla luce della sentenza Sciotto<sup>2</sup> della Corte di giustizia, ha contestato il divieto assoluto di conversione enunciato dalla sentenza n.89/2003 della Corte costituzionale sui collaboratori scolastici, evidenziando l’inapplicabilità del divieto di conversione di cui all’art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001 quando è stata superata una procedura concorsuale pubblica. **(All.28-29-37)**

Con la sentenza n.89/2003, infatti, la Corte costituzionale aveva affermato il divieto assoluto di conversione nel pubblico impiego e pareva aver invaso anche il campo interpretativo della Corte di giustizia, mettendo in discussione delicati equilibri istituzionali e costituzionali, in quanto era già intervenuta la modifica dell’art. 117 Cost., con la legge costituzionale 3/2001.

Il Tribunale di Napoli, quindi, è stato costretto a rimettere alla CGUE, la specifica questione del precariato degli IRC, con l’ordinanza del 13 febbraio 2019 nella causa C- 282/19

---

<sup>1</sup> Corte di giustizia Ce, sentenza 7 settembre 2006, causa C-53/04, *Marrosu-Sardino* contro *Azienda Ospedaliera S.Martino di Genova*, EU:C:2006:517.

<sup>2</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17, *Sciotto* contro *Fondazione Teatro dell’Opera di Roma*, EU:C:2018:859.

sollevando, quasi contestualmente, lo stesso «*conflitto di tipo costituzionale*», rispetto alla sentenza n. 248/2018 della Corte costituzionale *in subiecta materia*.**(All.11)**

In quindici anni, dunque, tra le due ordinanze pregiudiziali dei Tribunali di Genova e di Napoli, l'unica posizione inossidabile, refrattaria ad ogni mutamento, è stata quella del granitico legislatore nazionale, che non ha mai modificato la norma – attuale art.36, comma 5, del decreto legislativo n.165/2001 – sottoposta al positivo scrutinio di legittimità costituzionale prima nella sentenza n.89/2003 e poi nella sentenza n.248/2018 della Corte costituzionale. **(All.30)**

Anzi, la mancanza assoluta di misure effettive antiabusiv e l'inadempimento integrale alla direttiva 1999/70/CE nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni, a prescindere dall'inesistenza di un criterio legale di determinazione del danno nel disposto dell'art. 36, comma 5, del TUPI, è stata imposta dal legislatore del 2013 (art.4 decreto legge n.101/2013, convertito con modificazioni dalla legge n.128/2013), dall'art.36, comma 5-quater, d.lgs. n.165/2001, che prevede appunto la nullità assoluta dei contratti flessibili stipulati in mancanza delle condizioni di legittima apposizione del termine, cioè privi di ragioni oggettive temporanee. **(All.31)**

Vi è da evidenziare, però, che detta norma fu inserita dal Governo italiano in un complessivo contesto normativo (d.l. n.101/2013; d.l. n.104/2013) - determinato causalmente dal combinato disposto dell'ordinanza di rinvio pregiudiziale n.207/2013 della Corte costituzionale sui supplenti della scuola e dall'ordinanza di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Napoli, sul precariato degli enti locali nella causa Russo C-63/13, in cui era anche previsto un importante piano di stabilizzazione del precariato pubblico anche scolastico e del Comparto Afam (d.l. n.104/2013), destinato ai precari cd. “*storici*” che avessero maturato i 36 mesi di servizio anche non continuativi alle dipendenze della pubblica amministrazione, dopo aver avuto accesso al lavoro pubblico attraverso procedure selettive pubbliche.

Il piano di stabilizzazione della decretazione d'urgenza del 2013 riproponeva quanto già previsto nel piano di stabilizzazione del Governo italiano con l'art.1, commi 519 e 558, della legge finanziaria n.296/2006, resosi necessario per “*ottemperare*” alla sentenza Marrosu-Sardino della Corte di Giustizia, e la stessa soluzione è stata adottata dall'art.20 del d.lgs. n.75/2017 (c.d. riforma Madia), dopo la mancata attuazione del piano di stabilizzazione del

2013 e i rilievi criteri sull'inadeguatezza della sanzione solo risarcitoria inventata dalla sentenza n.5072/2016 della Cassazione a Sezioni unite per tutti i casi di abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato successivi nel lavoro pubblico; rilievi mossi dapprima dal Tribunale di Trapani con l'ordinanza di rinvio pregiudiziale del settembre 2016 nella **causa C-494/16-Santoro** sul precariato degli Enti locali siciliani, subito dopo dal Tribunale di Foggia, con l'ordinanza di legittimità costituzionale del 25 ottobre 2016 n.32/2017, sul precariato sanitario. **(All.36)**

In tredici anni dalla sentenza Marrosu-Sardino, invece, molto pare cambiato nella giurisprudenza della Corte di giustizia sul precariato pubblico italiano.

Con l'ordinanza Affatato del 1° ottobre 2010<sup>3</sup> sul precariato sanitario, la Corte di giustizia ha risposto al Tribunale di Rossano, che aveva proposto sedici quesiti pregiudiziali per rappresentare plasticamente, da un lato, la totale mancanza di misure abusive in tutto il settore pubblico (scuola, sanità, enti locali, lavoratori socialmente utili, organismi di diritto pubblico come Poste italiane), dall'altro l'insufficienza della risposta interpretativa della sentenza Marrosu-Sardino, che aveva causato nell'ordinamento interno molta confusione sull'entità del risarcimento dei danni per l'abusivo ricorso ai contratti a termine nel pubblico impiego. La risposta della Corte Ue è stata quella della stabilizzazione come misura adeguata, individuata, guarda caso, al punto 48 dell'ordinanza, nell'applicazione integrale della sanzione della riqualificazione a tempo indeterminato dei contratti successivi che aveva maturato (e superato anche di un giorno) i 36 mesi di servizio anche non continuativi alle dipendenze della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001. **(All.32)**

Con la sentenza Valenza<sup>4</sup> la Corte di giustizia ha smentito l'interpretazione, proposta dal Consiglio di Stato nelle quattro ordinanze di rinvio pregiudiziale, secondo cui la normativa nazionale in questione nei procedimenti principali (art.75, comma 2, d.l. n.112/2008, disposizione non convertita in legge), che aveva consentito l'assunzione diretta di lavoratori precari in deroga alla regola del pubblico concorso per l'accesso al pubblico impiego (dipendenti delle Autorità indipendenti che avevano maturato 36 mesi di servizio), fosse compatibile con la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato,

---

<sup>3</sup> Corte di giustizia Ue, ordinanza 1 ottobre 2010, causa C-3/10, *Affatato c. ASL Cosenza*, EU:C:2010:574.

<sup>4</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 18 ottobre 2012, da C-302/11 a C-305/11, *Valenza ed altri*, EU:C:2012:646.

consentendo l'inquadramento in ruolo nel livello iniziale della categoria retributiva senza conservazione dell'anzianità maturata durante il rapporto a termine (punto 23 della sentenza).

**(All.33)**

La Corte Ue ha evidenziato che l'art.97, comma 4, Cost. consente l'immissione in ruolo nel lavoro pubblico non solo in base a procedure concorsuali, ma anche con disposizione di legge, come era avvenuto nella fattispecie di causa, seppure con decretazione d'urgenza "privilegiata" non convertita in legge.

Con l'ordinanza Papalia<sup>5</sup> la Corte di giustizia, sulla pregiudiziale del Tribunale di Aosta che riguardava un caso clamoroso di abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato successivi del capo della banda musicale del Comune di Aosta, che aveva maturato quasi 30 anni di ininterrotto servizio, ha dichiarato incompatibile con la direttiva 1999/70/CE quella stessa norma – l'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001 - che era uscita da un giudizio di compatibilità "condizionata" con la sentenza Marrosu-Sardino, ribadendo la necessità di una sanzione "effettiva ed efficace" volta a limitare tali abusi. **(All.34)**

Con la sentenza Mascolo<sup>6</sup> la Corte di giustizia ha dichiarato l'incompatibilità con la direttiva 1999/70/CE del sistema di reclutamento del personale docente e a.t.a. della scuola pubblica, accogliendo sul punto i quesiti pregiudiziali sollevati dal Tribunale di Napoli e dalla Corte costituzionale con l'ordinanza n.207/2013. Nel dichiarare assorbite tutte le altre domande pregiudiziali del giudice partenopeo, in particolare quelle sull'applicazione della clausola 4, n.1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e sull'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali Ue per quanto riguarda la normativa interna che impediva la trasformazione a tempo indeterminato con efficacia retroattiva in caso di già avvenuto superamento dei 36 mesi di servizio anche non continuativi. La Corte di giustizia si è preoccupata, ancora una volta, in risposta all'ordinanza Russo C-63/13 sui supplenti degli asili del Comune di Napoli, di sottolineare che l'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 era una misura adeguata ed efficace a sanzionare l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato, invitando il Tribunale di Napoli,

---

<sup>5</sup> Corte di giustizia Ue, ordinanza 12 dicembre 2013, in causa C-50/13, *Papalia* contro *Comune di Aosta*, EU:C:2013:873.

<sup>6</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 26 novembre 2014, cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13 e C-418/13, *Mascolo, Forni, Racca, Napolitano* ed altri contro *Miur*, nonché C-63/13 *Russo* contro *Comune di Napoli*, con l'intervento di Cgil, Flc-Cgil e Gilda-Unams nella causa *Racca* C-62/13, EU:C:2014:2124.

al punto 55, a continuare ad applicarla, come comportamento giudiziario di leale cooperazione con le Istituzioni Ue. **(All.35)**

Con la sentenza Santoro<sup>7</sup> la Corte di giustizia, rispondendo ai quesiti pregiudiziali sollevati dal Tribunale di Trapani sul precariato siciliano degli enti locali di lunga durata per quanto riguarda (soltanto) l'entità del risarcimento dei danni di rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni senza alcuna procedura concorsuale (cioè nulli per violazione delle norme imperative in materia di assunzione nel pubblico impiego), ha depotenziato la sentenza n.5072/2016 delle Sezioni unite della Cassazione, ponendo a carico della pubblica amministrazione gli oneri probatori (negativi) sulla perdita di "chance", ai fini della determinazione del risarcimento del danno integrale spettante al lavoratore precario per la perdita di un'opportunità stabile di lavoro. **(All.36)**

Con la sentenza Sciotto<sup>8</sup> la Corte di giustizia, rispondendo alla pregiudiziale sollevata dalla Corte di Appello di Roma che riguardava l'applicabilità ai precari delle Fondazioni lirico-sinfoniche della tutela prevista dall'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001, prendendo atto della natura pubblica del datore di lavoro secondo la prospettazione del Governo italiano nelle sue osservazioni scritte (del resto la Corte costituzionale con la sentenza n.153/2011 considera gli enti lirici come organismi nazionali di diritto pubblico, cioè come enti pubblici non economici; in termini, la Cassazione con la sentenza n.12108/2018), ha così concluso: *«La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato....deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore.».*

**(All.37)**

---

<sup>7</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 7 marzo 2018, causa C-494/16, Santoro contro Comune di Valderice e Governo italiano, EU:C:2018:166.

<sup>8</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17, Sciotto contro Fondazione Teatro dell'Opera di Roma.

Per rafforzare l'interpretazione di incompatibilità della normativa interna che esclude le tutele preventive della direttiva 1999/70/CE per i lavoratori a tempo determinato delle Fondazioni lirico-sinfoniche, la Corte Ue nella sentenza Sciotto pare aver sostanzialmente imposto l'applicazione diretta e verticale dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato all'inadempiente Stato italiano e a tutte le pubbliche amministrazioni attraverso il principio di non discriminazione sulle condizioni di lavoro di cui alla Clausola 4 dello stesso accordo, così precisando al punto 71: «In ogni caso, come sostenuto dalla Commissione, poiché la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale non consente in nessuna ipotesi, nel settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, essa può instaurare una discriminazione tra lavoratori a tempo determinato di detto settore e lavoratori a tempo determinato degli altri settori, poiché questi ultimi, dopo la conversione del loro contratto di lavoro in caso di violazione delle norme relative alla conclusione di contratti a tempo determinato, possono diventare lavoratori a tempo indeterminato comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro».

Rispetto a questo quadro della giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato nel pubblico impiego italiano, ci si attendeva una risposta della Cassazione e, soprattutto, della Corte costituzionale che superasse le criticità della soluzione del “*danno comunitario*” di cui alla **sentenza n. 5072/2016 delle Sezioni unite della Cassazione** e andasse nella direzione della riqualificazione a tempo indeterminato, almeno nei casi in cui i contratti a tempo determinato successivi avessero raggiunto i 36 mesi di servizio anche non continuativi con assunzioni precedute da legittime procedure concorsuali pubbliche.

Non era sembrato un caso che la **Suprema Corte di Cassazione con l'ordinanza n.25728 del 15 ottobre 2018**, confermata **dall'ordinanza n.4952/2019** dello stesso Collegio, valorizzasse, per escludere il divieto di conversione, la fattispecie di legittimo accesso al lavoro nella pubblica amministrazione attraverso procedure selettive pubbliche. **(All. 38)**

La Corte costituzionale, però, con la sentenza n.248/2018, aveva deciso per l'infondatezza (così nel dispositivo, ma nella motivazione si parla anche di inammissibilità) della questione di legittimità costituzionale sollevata dal giudice del lavoro del Tribunale di Foggia

sull'art.36, commi 5, 5-ter, 5-quater, d.lgs. n.165/2001 e sull'art.10, comma 4-ter, d.lgs. n.368/2001.

In un quadro normativo interno del precariato pubblico del tutto privo di tutele, anche di natura risarcitoria (art.36, comma 5-quater, d.lgs. n.165/2001), e che esclude, come per il settore scolastico, la stessa applicazione della direttiva 1999/70/CE (art.10, comma 4-ter, d.lgs. n.368/2001; ora art.29, comma 2, lett.c, d.lgs. n.81/2015), con una decisione che appare priva di adeguata motivazione, la Corte costituzionale si è limitata a dichiarare compatibili con la Costituzione nazionale le disposizioni ostative alla riquilificazione a tempo indeterminato e al risarcimento dei danni, affermando che anche nella fattispecie di causa siano applicabili i principi enunciati dalle Sezioni unite della Cassazione nella sentenza n.5072/2016, che, secondo il Giudice delle leggi, sarebbe stata dichiarata compatibile con la direttiva 1999/70/CE dalla sentenza Santoro di codesta Corte di giustizia.

La richiamata sentenza n. 248/2018 della Corte costituzionale si è conclusa nel modo peggiore, non solo ignorando la sentenza Sciotto della Corte di giustizia, che era stata richiamata dai difensori dei lavoratori sia nella memoria conclusiva sia all'udienza di discussione del 23 ottobre 2018, ma alterando, pare a questa difesa, l'interpretazione della Corte Ue in "*subiecta materia*": *«Difatti, se da una parte, non può che confermarsi l'impossibilità per tutto il settore pubblico di conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato – secondo la pacifica giurisprudenza eurounitaria e nazionale –, dall'altra sussiste una misura sanzionatoria adeguata, costituita dal risarcimento del danno nei termini precisati dalla Corte di cassazione.»*.

Per tali ragioni, le motivazioni dell'**ordinanza di rinvio pregiudiziale del 13 febbraio 2019 del Tribunale di Napoli** sugli IRC precari (così come quello dell'ordinanza di rinvio pregiudiziale del 3 aprile 2019 del TAR Lazio sui ricercatori universitari precari in causa C-329/19) partono proprio da questo conflitto interpretativo tra la sentenza Sciotto della Corte di giustizia e la sentenza n.248/2018 della Corte costituzionale, come precisato dal giudice del rinvio, al punto 15: *«Ne deriva un contrasto tra dette Alte corti in relazione ai poteri del Giudice interno, che dovrebbe sempre passare per il tramite della Corte costituzionale, nonché non potrebbe mai costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nei vari settori*

*della P.A., anche in ipotesi di assoluta assenza delle misure ostative di cui alla Clausola 5. Da qui la necessità di interrogare nuovamente la C.g.u.e.».*

Il Tribunale di Napoli ha chiesto alla CGUE di riconoscere il potere di non applicazione, con riconoscimento del diritto all'immissione in ruolo (secondo quesito pregiudiziale) o disapplicazione (quarto quesito pregiudiziale) delle norme interne ostative all'applicazione della tutela equivalente ed adeguata della riqualificazione a tempo indeterminato dei contratti a termine successivi che abbiano superato i 36 mesi di servizio.

La situazione fattuale degli IRC supplenti è quella tipica del reclutamento scolastico, aggravata dal fatto che l'immissione in ruolo è possibile solo per concorso non essendo previste, per tale categoria di docenti, le graduatorie ad esaurimento volte a stabilizzare i cd. precari storici, come avuto modo di spiegare a pg.12 del, presente reclamo.

Per gli IRC la situazione di precarietà è ulteriormente aggravata, ad oggi, dalla mancanza di procedure concorsuali per l'immissione in ruolo (l'ultimo concorso per l'assunzione a tempo indeterminato è stato quello del 2003) e dal fatto che 30% rimarrà precario a vita poiché, come detto, l'art. 2 della L.186/2003 ha previsto che la dotazione organica sia calcolata sul solo 70% dei posti disponibili.

In definitiva, il Tribunale di Napoli argomenta, il primo e il terzo dei quesiti posti alla CGUE, sul divieto di discriminazione fondata sulla religione ai sensi dell'art.21 della Carta dei diritti fondamentali Ue e della **direttiva 2000/78/CE**, aggiungendo, per il terzo quesito, il principio di uguaglianza e non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla **direttiva 1999/70/CE** e, implicitamente, l'art.20 della Carta di Nizza.

In particolare, il Giudice del rinvio ha distinto l'ipotesi della discriminazione diretta (primo quesito) ai sensi degli artt. 1 e 2, paragrafo 2, lett.a), della direttiva 2000/78/CE da quella della discriminazione indiretta (terzo quesito) di cui agli artt. 1 e 2, paragrafo 2, lett.b), della stessa direttiva antidiscriminatoria sulle condizioni di lavoro. **(All.39)**

Per ultimo, si rileva che, in data 21.10.2019, la Commissione europea si è costituita nella citata causa C-282/2019, affermando le ragioni degli IRC, così concludendo: *“1) L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'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, ed in particolare la sua clausola 5, osta ad una normativa nazionale, come quella in causa nel giudizio principale, che non prevede alcuna misura ai sensi di tale clausola per prevenire abusi nel ricorso allo strumento del contratto di lavoro a tempo determinato nei confronti di lavoratori come i ricorrenti nella causa principale.*

*2) Spetta alle autorità giurisdizionali dello Stato membro interessato garantire il rispetto del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, anche disapplicando quelle disposizioni nazionali che impediscono l'operare delle norme di diritto interno finalizzate a sanzionare debitamente la violazione di tale clausola e ad eliminarne le conseguenze".(All.12)*

Tali conclusioni sono basate sulle premesse in fatto e in diritto che, in sintesi, hanno richiamato la Direttiva 2000/78/CE e la 1999/70/CE, ivi affermando, ai pp. 53 e segg., che non essendovi “ragioni oggettive” che possano giustificare tale illegittima precarizzazione degli IRC si conclama la violazione delle Clausole 4 e 5 della Direttiva 1999/70/CE, per cui, richiamando la sentenza Sciotto, statuisce, al p.69, che: “Nel caso di specie, come ricordato al punto 23 delle presenti osservazioni scritte, i docenti titolari di un contratto a tempo determinato nella scuola pubblica in materie diverse dalla religione cattolica possono veder trasformato il proprio rapporto di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, una volta ottenuta tale trasformazione, detti docenti costituiscono senza ombra di dubbio una categoria di lavoratori comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Sussiste quindi una disparità di trattamento tra i ricorrenti nel giudizio principale e i loro colleghi, anch'essi docenti in scuole pubbliche, ma ormai divenuti titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e dunque lavoratori comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro”.

Come è noto, dopo le due ordinanze di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Napoli e del TAR Lazio in causa C-329/19, della tutela effettiva contro l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato nel pubblico impiego italiano, è intervenuta la sentenza Rossato<sup>9</sup> della Corte di Giustizia. **(All.40)**

---

<sup>9</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 8 maggio 2019, causa C-494/17, Rossato C. Ministero dell'Istruzione e Conservatorio di musica C.A. Bonporti, EU:C:2019:387.

A questa difesa pare evidente che la Corte di giustizia con la menzionata sentenza Rossato abbia voluto mediare tra due contrapposte esigenze.

Da un lato, la Corte Ue doveva riconoscere la stabilizzazione, quale tutela effettiva del precariato pubblico, in applicazione della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, affermando, in continuità con la sentenza Sciotto, la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato successivi al primo che avessero raggiunto i 36 mesi di servizio, anche non consecutivi.

Dall'altro, la Corte di giustizia ha inteso rispettare lo "*stare decisis*" imposto dalla Cassazione (Cfr. sul punto l'ordinanza 28 marzo 2019, n.8671) secondo cui *«l'inserirsi dei pregressi contratti a termine in un procedimento di stabilizzazione regolato dalla legislazione regionale (art. 3, co. 38, L.R. 40/2007; art. 30 L.R. 10/2007) determinerebbe la cessazione della materia del contendere e comunque, essendo stata ottenuta una tutela più ampia, escluderebbe che si possa ancora discutere di diritti risarcitori, evidentemente sulla falsariga dei precedenti in senso analogo di questa Corte (Cass. 3 luglio 2017 n. 16336, sulle stabilizzazioni presso il Ministero di Giustizia, Cass. 7 novembre 2016, n. 22552, sulle stabilizzazioni nel settore scolastico).»*.

D'altra parte, la stessa **Corte costituzionale nella sentenza n.187/2016**, al p. 18, aveva affermato, applicando la sentenza Mascolo della Corte Ue, considerandola "*ius superveniens*", che la stabilizzazione fosse l'unica misura adeguata a rimuovere definitivamente l'illecito comunitario, dichiarando l'illegittimità dell'art. 4, comma 1 della L.n.124/1999, salvo poi rimangiarsi completamente questa posizione con la sentenza n. 248/2018. **(All. 41)**

Nella sentenza n. 248 del 27 dicembre 2018 la Corte costituzionale ha richiamato a sostegno dell'apodittico divieto assoluto di conversione a tempo indeterminato nel pubblico impiego, senza citarla (perché inesistente), la «*pacifica giurisprudenza eurounitaria*», ignorando intenzionalmente anche la sentenza Sciotto della Corte di giustizia del 25 ottobre 2018, depositata, cioè, due giorni dopo l'udienza in cui ne era stata preannunciata la pubblicazione e il prevedibile esito.

La Corte di giustizia con la sentenza Rossato, in modo estremamente chiaro secondo questa difesa, ai punti 27-28 e 36-40, ha individuato la trasformazione a tempo indeterminato come

“*unica*” misura sanzionatoria idonea a garantire gli effetti utili della clausola 5 dell’accordo quadro a tempo indeterminato.

Secondo la Corte Ue, infatti, quando, come nel caso del prof. Rossato, il diritto dell’Unione non prevede sanzioni specifiche nell’ipotesi in cui vengano nondimeno accertati abusi, spetta alle Autorità nazionali adottare misure che devono rivestire un carattere non solo proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell’accordo quadro (sentenza Rossato, punto 27), richiamando il punto 29 della sentenza Santoro.

Da ciò discende che, qualora sia avvenuto un ricorso abusivo ad una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, dev’essere possibile applicare una misura dotata di garanzie effettive ed equivalenti di protezione dei lavoratori per sanzionare debitamente detto abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell’Unione (sentenza Rossato, punto 28), richiamando il punto 64 della sentenza Fiamingo<sup>10</sup> e il punto 79 della sentenza Mascolo.

La trasformazione a tempo indeterminato, riferita al piano straordinario di assunzioni stabili di cui all’art.1, commi 95 ss., della legge n.107/2015, essendo di natura obbligatoria, e non imprevedibile ed aleatorio, ha il carattere sufficientemente energico e dissuasivo della sanzione (sent. Rossato, punto 37).

La Corte di giustizia, in buona sostanza, con la sentenza Rossato ha limitato la sanatoria dell’illecito “*comunitario*” ai soli casi in cui la trasformazione a tempo indeterminato è avvenuta come effetto obbligatorio dello scorrimento fino all’esaurimento delle graduatorie, di cui all’art.1, comma 95, della l. n.107/2015, escludendo le ipotesi aleatorie di cui all’art.1, comma 109, della stessa legge, evocate dalla Corte costituzionale nella sentenza n.187/2016.

In conseguenza della sentenza Rossato della Corte di Giustizia il 25 luglio 2019 la Commissione europea ha avviato la **procedura di infrazione n.2014/4231 (All. 42)** con lettera di messa in mora nei confronti dell’Italia riguardante la mancanza di tutele contro l’abuso di successivi contratti a tempo determinato nel settore del pubblico impiego, a cui sono interessati:

- i contratti del personale impiegato nelle fondazioni lirico-sinfoniche italiane;

- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze;
- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica ("AFAM"), sottoposte alla vigilanza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ("MIUR");
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, che reca norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento;
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

\*\*\*\*\*

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

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

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.

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, come modificato dal CCNL del 19.04.2018, ha espressamente previsto, agli artt. 40 e 60, che specifiche

---

<sup>10</sup> Corte di giustizia Ue, sentenza 3 luglio 2014, cause riunite C-362/13, C-363/13 e C-407/13 *Fiamingo ed altri*

disposizioni di legge, come quelle contenute nel d.lgs. n.368/2001 all'art.5 in caso di successione di contratti, consentano 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.

L'applicazione dell'art.5, comma 4-bis, del 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 dallo Stato italiano davanti alle Istituzioni Ue (Corte di giustizia e Commissione). Quindi, si trattava di questione incontrovertibile, 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.

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.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 - 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, nonché il limite del 70% del calcolo dei posti in organico ai fini delle immissioni in ruolo e la mancata previsione, all'art. 1-bis del D.L. n.126/2019, di un concorso "*straordinario*" 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 decine di migliaia di insegnanti di religione della scuola pubblica, tra i suoi principali obiettivi e responsabilità, la realizzazione ed il mantenimento del livello più elevato

---

contro *Rete ferroviaria italiana*.

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 misura in cui non ha indetto concorsi "straordinari" per stabilizzare gli IRC con più di 36 mesi di servizio e non ha considerato il 30% dei posti, pur vacanti e disponibili, ai fini della stabilizzazione lavorativa;

- **articolo 4, impegni nn.1 e 4**, poiché lo Stato italiano è venuto meno, come datore di lavoro, sia all'impegno di riconoscere a decine di migliaia di insegnanti di religione della scuola pubblica una retribuzione sufficiente tale da garantire a loro e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso, precarizzando i rapporti di lavoro, per le ragioni indicate all'articolo 1, con conseguente pregiudizio al reddito da lavoro ed accesso ai benefici economici previsti per i docenti a tempo indeterminato, quali ad esempio il bonus docente, previsto dal comma 126 dell'art. 1 della L.107/2015, sia all'impegno di riconoscere il diritto dei supplenti ad un ragionevole periodo di preavviso nel caso di cessazione del lavoro, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 7.11.2007;

- **articolo 5**, perché lo Stato italiano non ha garantito la libertà dei lavoratori della scuola, e in particolar modo degli IRC, di vedersi tutelati, attraverso le organizzazioni sindacali nazionali, come la FEDERAZIONE GILDA-UNAMS/SNADIR, per la protezione dei loro interessi economici e sociali, avendo la legislazione nazionale e la giurisdizione della Corte di Cassazione e della recente Corte Costituzionale pregiudicato e addirittura vanificato le regole di legge e di contratto collettivo, sottoscritto (anche) dalla reclamante sigla, che, per converso, riconoscevano i diritti invocati dagli IRC;

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

- **articolo 24**, perché lo Stato italiano, come datore di lavoro e attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione, per decine di migliaia di insegnanti di religione assunti illegittimamente a

tempo determinato su posti vacanti e disponibili in organico, (certamente nella misura del 30%) 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.

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** nei confronti dei soli insegnanti di religione cattolica, con periodo di servizio, presso il MIUR, superiore a 36 mesi di servizio, in quanto, solo per tale categoria di personale, allo stato, non è stato indetto un concorso "*ordinario*" né tantomeno "*straordinario*" e solo per tale categoria di personale non sono e non saranno calcolati, ai fini delle verifiche delle disponibilità organiche, "*tutti i posti vacanti e disponibili*", bensì solo il 70% dei posti rilevati.

Tale pregiudizio discrimina detti lavoratori sia rispetto a quelli del settore privato, che vengono stabilizzati ai sensi dell'art.5, comma 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001; sia allo stesso 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.

Si chiede, altresì, che l'invocato **articolo E** sia scrutinato con riferimento alla **discriminazione per motivi religiosi, ai sensi dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE e della Direttiva 2000/78/CE**, sulla circostanza che il particolare "*status*" del suddetto personale, come detto, equiparato, ex lege, a tutti gli altri docenti, possa, in qualche modo, costituire un pregiudizio ad un trattamento uguale e non discriminatorio rispetto a quello degli altri docenti comparabili.

Sul punto la giurisprudenza di questo Comitato è stata chiara nell'affermare che il principio di uguaglianza comporta di assicurare uno stesso trattamento a persone che si trovano nella stessa situazione ed, al contempo, impedisce sia la discriminazione diretta che quella indiretta nel caso in cui si rileva un trattamento inappropriato o l'ineguale accesso ad un bene collettivo

rispetto altre persone che si trovano nella stessa situazione [cfr. *Association internationale Autisme-Eupore (AIEA C/ France réclamation n.13/2000, decision precite  §§51-52.*]

Sotto diverso profilo una distinzione   discriminatoria, ai sensi **dell'articolo E** della Carta, quando difetta di giustificazione obiettiva e ragionevolmente proporzionata per i mezzi usati e per il fine previsto. [cfr. *Centre européen des droits des Roms (CEDR) c/Bulgarie, réclamation n.31/2005, decision sur le bienfond  du 18.10.2006, §40*]

Ultima, ma non per importanza,   stata la decisione sui Giudici di Pace italiani, precarizzati e privi di tutele, per i quali questo Ecc.mo Comitato, tra l'altro, ha statuito che: "72. *Una distinzione   discriminatoria ai sensi dell'art. E della Carta quando difetta di giustificazione obiettiva e ragionevole, in altre parole quando non persegue un fine legittimo o non   ragionevolmente proporzionata per i mezzi usati e per il fine perseguito* [Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Bulgarie, réclamation n. 31/205, decision sur le bienfond  du 18.10.2006, §40]... *Il Comitato considera questi argomenti relativi alla mera organizzazione del lavoro non costituenti una giustificazione obiettiva e ragionevole per la differenza di trattamento in oggetto, trattandosi di soggetti a cui   stata riconosciuta l'equivalenza dal punto di vista funzionale.* 83. *Di conseguenza il Comitato afferma che sussiste la violazione dell'art. E in combinato con l'art. 12§1 della Carta nei confronti di coloro che esercitano le funzioni di Giudice di pace e non dispongono della copertura sociale alternativa"* (**Associazione Giudici di Pace C. Italia, reclamo n. 102/2013, decisione sulla ricevibilit  del 2 dicembre 2014, § 19**).

Con il presente reclamo collettivo si chiede, pertanto, l'intervento di questo Ecc.mo Comitato europeo dei diritti sociali perch , nell'ambito della proprie competenze, rilevi le denunciate violazioni della Carta Sociale Europea commesse dallo Stato italiano e ne raccomandi la rimozione con addebito delle spese e delle competenze legali in favore degli avvocati dichiaratamente antistatari.

Infine, stante la gravit  della violazione della Carta Sociale Europea e il conseguente pregiudizio dei diritti fondamentali di decine di migliaia di iscritti alla FGU/SNADIR, si chiede che questo Comitato voglia adottare, come misura immediata, la procedura d'urgenza della fase di ammissibilit  del presente reclamo, ai sensi dell'articolo 36 del Regolamento del Comitato europeo dei diritti sociali.

Si chiede di poter far uso della lingua italiana in ogni scritto difensivo inerente il presente procedimento.

\*\*\*\*\*

Si allega la seguente documentazione, già indicata in narrativa:

- 1- Statuto e atto costitutivo della Federazione GILDA-UNAMS;
- 2- C.C.N.L. Comparto Scuola del 29 novembre 2007 e del 19.04.2018, sottoscritto da GILDA-UNAMS, stralcio;
- 3- Rappresentatività della FGU;
- 4- Statuto Snadir;
- 5- Compliant nr. 144/2017;
- 6- Compliant nr. 161/2018;
- 7- Documento ideintità del prof. Rino Di Meglio, segretario nazionale della FGU e nomina del prof. Di Meglio quale legale rappresentante della CGS/FGU;
- 8- Documento identità del prof. Orazio Ruscica, segretario nazionale dello Snadir e nomina quale legale rappresentante;
- 9- D.lgs. n.165/2001, stralcio;
- 10- D.lgs. n.368/2001, normativa interna attuativa della direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato, stralcio;
- 11- Causa C-282/2019, Gilda-Unams C/ Governo italiano;
- 12- Commissione europea, costituzione nella causa C-282/19;
- 13- D.lgs. n.81/2015, stralcio;
- 14- D.L. n.126/2019, convertito in L. n.159/19;
- 15- L.121/1985, stralcio;
- 16- L. 751/85 e D.P.R. n.175/2012, stralcio;
- 17- L. 186/2003;
- 18- D.lgs. nr.297/1994, art. 309- 400
- 18A-Cass sent.201/2016
- 19- D.d. del 2.02.2004, stralcio;
- 20- L. 107/2015, stralcio;
- 21- D.lgs. n.59/2017, stralcio;

- 22- D.lgs. n.75/2017, stralcio;
- 23- Bando del 9.11.2018 e d.d.g.1546/2019;
- 24- Cons. Stato sent. n.868 del 23.01.20
- 25 -Corte Costituzionale, sent.n.146/2013;
- 25-A Corte Cassazione sent. n.343 del 10.01.2018
- 26-Prospetto disponibilità organiche;
- 27- CGUE sent. 7.09.2006, causa C-53/04, stralcio;
- 28- Tar Lazio, rimessione causa C-329/19, stralcio;
- 29- Corte Costituzionale, sent.n.89/2003;
- 30- Corte Costituzionale, sent.n. 248/18;
- 31- DD.LL. 101/13 e 104/13, stralci;
- 32- CGUE sent. 1.10.2010, causa Affatato, C-3/10, stralcio;
- 33- CGUE sent. 18.10.12, causa Valenza + altri, C-302/11, stralcio;
- 34- CGUE sent. 12.12.2013, causa Papalia, C- 50/13;
- 35- CGUE sent. 26.11.2014, causa Mascolo, C-22/13 + altre, stralcio;
- 36- CGUE sent. 7.03.2018, causa Santoro, C-494/16, stralcio;
- 37- CGUE sent. 25.10.2018, causa Sciotto, C-331/17;
- 38- Cass. SS.UU.sent.n.5072/2016; Cass. sent. n .25728 del 15.10.18; ord.. n.4952/19;
- 39- Direttive 1999/70/CE e 2000/78/Ce;
- 40- CGUE sent. 8.05.2019, causa Rossato, C-494/17.
- 41- Corte Costituzionale, sent.n.187/16, stralcio;
- 42- Procedura infrazione 2014/4231.

Roma, data dell'invio

Prof. Gennaro Di Meglio\_\_\_\_\_ prof. Orazio Ruscica\_\_\_\_\_

Avv. Tommaso de Grandis\_\_\_\_\_ avv. Vincenzo De Michele\_\_\_\_\_