

**Tribunale di Bari, sez. lavoro,
sentenza 28 novembre 2013**

Svolgimento del processo

Con ricorso la parte ricorrente in epigrafe indicata, appartenente al personale docente abilitato all'attività di insegnamento a seguito dell'espletamento di procedure concorsuali, in servizio da almeno tre anni presso scuole statali pubbliche in virtù di contratti a tempo determinato regolarmente rinnovati stante la vacanza di posti in organico, ha chiesto di dichiararsi la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione convenuta nonché la condanna al risarcimento dei danni provocati dalla perdurante ed illegittima situazione di precariato nei termini ivi specificati. Costituitisi in giudizio, le Pa convenute hanno contestato nel merito le avverse pretese ed insistendo per il rigetto del ricorso

Motivi della decisione

Le domande proposte dalla parte ricorrente sono infondate e, pertanto, non possono trovare accoglimento.

1. Preliminarmente va dichiarata la giurisdizione del Giudice, posto che l'odierna controversia non riguarda le scelte dell'Amministrazione nell'adozione di una procedura concorsuale (procedura selettiva riservata agli interni o aperta agli esterni, con o senza quota di riserva), bensì concerne un rapporto di lavoro già in atto e le sue vicende, quindi la sua gestione. La riserva di giurisdizione in favore del giudice amministrativo, di cui all'art. 63 D.Lgs. n. 165 del 2001, è specifica per le procedure concorsuali dirette all'instaurazione di un rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, oppure alla selezione di personale già assunto, ai fini del suo inquadramento in un'area superiore; nel caso in esame, invece, oggetto del giudizio è una serie di rapporti di lavoro a tempo determinato, già costituiti, e non una procedura concorsuale. E' stata infatti denunciata l'illegittimità dell'apposizione del termine, sicché si deve accertare se la censura sia fondata e, in caso affermativo, quale debba essere la sanzione: conformemente alla regola di riparto della giurisdizione, simili valutazioni sullo svolgimento di rapporti lavorativi già in essere con la P.A. competono al giudice ordinario.

2.1. Passando al merito, va evidenziato che la questione oggetto della presente controversia è stata già esaminata da altri Tribunali in numerosi giudizi conclusi con pronunce di segno diverso; in questa sede si ritiene di condividere integralmente le motivazioni espresse in altre sentenze (cfr. Trib. Larino, sent. del 20.07.11 in causa RG 688/2010; Trib. Trieste, sent. del 29.03.11 in causa RG 524/2010; App. Perugia, sent. n. 143 del 23.02.11; Trib. Roma, sent. del 24.11.11 in causa RG 26135/2010 e giurisprudenza pacifica della Sezione), sulla base delle quali la pretesa avanzata dai ricorrenti è stata rigettata, e che di seguito si riportano. Recentemente si è espressa negativamente anche questa Sezione con la sentenza del 25.6.2012 emessa dalla Dott. Calia al cui orientamento il Giudicante ritiene di conformarsi. Per altro, non va sottaciuto che tale orientamento ha da ultimo trovato conferma autorevole anche in sede di legittimità, essendosi la Corte di Cassazione pronunciata a riguardo con sentenza n. 10127 del 20.06.2012, le cui considerazioni s'intendono richiamate nell'odierna sede, avallando le prospettazioni difensive articolate dal Ministero dell'Istruzione intimato.

2.2. Orbene, dei contratti stipulati in successione col Ministero convenuto il ricorrente intende far valere l'invalidità parziale, sostenendo che i rispettivi termini di scadenza siano stati apposti illegittimamente, perché in contrasto col D.Lgs. n. 368 del 2001 e con la direttiva 1999/70/UE, che il primo ha trasposto nel nostro ordinamento.

Stando a questa impostazione, la verifica di conformità andrebbe in effetti compiuta con riferimento tanto all'esistenza dei presupposti per l'apposizione del termine a ciascun atto negoziale (art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001) quanto al rispetto della normativa sulla loro successione (art. 5). Il Ministero resistente invoca, di contro, la disposizione dell'art. 36, quinto comma, D.Lgs. n. 165 del 2001, quale ostacolo alla conversione del rapporto a tempo indeterminato, nonché la specialità del regime di reclutamento del personale scolastico, che giustificerebbe la sua sottrazione alla disciplina di derivazione europea.

Invero, per la soluzione della controversia non si può fare riferimento al D.Lgs. n. 368 del 2001.

In realtà, i contratti a termine del settore scolastico, tanto per il personale docente quanto per quello amministrativo, tecnico e

ausiliario (ATA), sono disciplinati non già dal D.Lgs. n. 368 del 2001, bensì dalle norme speciali dettate in materia, ossia il D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, modificato dalla L. n. 124 del 1999, oltre che da tutte le fonti integrative, rappresentate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai regolamenti ministeriali per le supplenze.

Questo complesso di norme (in particolare, il D.Lgs. n. 297 del 1994 e la L. n. 124 del 1999), avente indubbiamente carattere speciale rispetto alla disciplina contenuta nei D.Lgs. n. 165 del 2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni) e 368/01 (disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), non è stato né abrogato né modificato dall'art. 36, comma 1 del testo unico del pubblico impiego, che ha esteso ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni l'applicazione della normativa generale in materia di contratti di lavoro a termine, all'epoca costituita da una serie di fonti, nel quadro generale dettato dalla L. 18 aprile 1962, n. 230.

Lo stesso D.Lgs. n. 165 del 2001, del resto, all'art. 70, comma 8, dopo aver previsto che la disciplina da esso dettata si applica anche al personale della scuola, precisa: "Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni".

Ciò conferma che alla materia dei contratti a tempo determinato di questo particolare settore pubblico non si applica la disciplina richiamata dall'art. 36, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, bensì quella speciale, richiamata dall'art. 70, comma 8: si tratta invero di un corpo di norme speciali la cui applicabilità è fatta salva proprio dalla stessa fonte normativa (D.Lgs. n. 165 del 2001) che prevede e disciplina il ricorso alle procedure flessibili nella P.A. (in tal senso cfr. Trib. Genova, 25.3.2011, Billeci, Scarano, Bellantoni/MIUR). Non è dubbio infatti - osserva in modo condivisibile il Tribunale di Genova - che "il successivo D.Lgs. n. 368 del 2001 non contiene norme che abbiano abrogato in modo espresso l'articolato normativo relativo al reclutamento del personale scolastico, d'anzì delineato. E' opinabile che il meccanismo riconducibile al tu. 297/94 ed alla L. n. 124 del 1999 sia coerente con le regole introdotte dal D.Lgs. n. 368 del 2001. Ma riesce d'altro canto difficile immaginare che un tale complesso di norme possa ritenersi abrogato senza una disposizione che sia esplicita in tal senso. E' certo comunque che, per il legislatore italiano, esso è sopravvissuto.

Gli innesti normativi successiti sulle disposizioni previgenti sono stati infatti innumerevoli: valga per tutti l'inserimento del comma 14-bis all'art.4 L. n. 124 del 1999, compiuto ancora nel 2009, con cui si è avvertita evidentemente la necessità di ribadire, per il comparto scolastico, un principio già espresso a chiare lettere nel testo unico sull'impiego pubblico; ancora più recente è la clausola di salvezza prevista per queste "specifiche disposizioni di settore" rispetto ai generali limiti di spesa stabiliti invece per le assunzioni con contratto a termine o con altre forme flessibili negli enti pubblici dall'art. 9, c. 28, D.L. n. 78 del 2010, conv. in L. n. 122 del 2010. E' dunque ragionevole ritenere che il sistema di reclutamento del personale scolastico, improntato ad esigenze peculiari e contrapposte di salvaguardia della continuità del servizio, reperimento delle risorse e contenimento della spesa pubblica, sia soggetto alla disciplina risalente al t.u. del 1994 ed alle successive modificazioni, in ragione della sua specialità rispetto alla normativa del D.Lgs. n. 368 del 2001 in termini v. anche Corte Appello Perugia 23 febbraio 2011, Vincenti vs Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, E' vero che il testo unico è originariamente entrato in vigore prima del D.Lgs. n. 368 del 2001; ma esso ha poi subito numerosi rimaneggiamenti, tra cui taluni risalenti al 2005, col di n. 7, in relazione allo stesso art. 70 ed altri successivi, con L. n. 133 del 2008 e 102/2009, in relazione all'art. 36 in materia di contratti flessibili. Il tenore della norma transitoria e dunque significativo della volontà legislativa perdurata anche oltre il 2001. Ponendosi in relazione di legge generale, il D.Lgs. n. 368 del 2001 trova dunque applicazione nel settore scolastico limitatamente ai precetti non incompatibili con la legislazione speciale di comparto".

Su questa scia, di recente, la Suprema Corte ha evidenziato come più volte è stato ribadito, in dottrina e in giurisprudenza, che il principio "*lex posterior generalis non derogat priori speciali*" - che si giustifica per la migliore aderenza della norma speciale alle caratteristiche proprie della fattispecie oggetto della sua previsione - non può valere, e deve quindi cedere alla regola dell'applicazione della legge successiva, solo allorché dalla lettera e dal contenuto di quest'ultima legge si evince la volontà di abrogare la legge speciale anteriore (ipotesi che, come visto nella specie, non sussiste, essendovi anzi elementi normativi di segno contrario) o allorché la discordanza tra le due disposizioni sia tale da rendere

inconcepibile la coesistenza fra la normativa speciale anteriore e quella generale successiva (ipotesi pure non ravvisabile, alla stregua anche delle considerazioni tutte di cui infra); cfr. a tale riguardo Cass. n. 392/2012, a proposito della "specialità" della disciplina del rapporto di pubblico impiego e, segnatamente, dell'art 36 D.Lgs. n. 165 del 2001, cosa che conduce ad escludere la conversione dei contratti a termine ai sensi della successiva normativa di portata "generale" di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001.

2.3. Dunque, ribadito ancora una volta che nella fattispecie in esame la normativa di riferimento non è costituita né dal primo comma dell'art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001, né dal D.Lgs. n. 368 del 2001, ma deve essere piuttosto individuata nell'insieme delle leggi speciali in materia di reclutamento del personale della scuola succedutesi nel tempo (con le ordinanze ministeriali d'attuazione), a cominciare dal D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, in seguito modificato e integrato, appare chiaro che l'indagine di questo giudice non può essere diretta ad accertare la violazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, inapplicabile alla materia in esame (rectius, applicabile limitatamente ai precetti non incompatibili con la legislazione speciale di comparto), bensì deve accertare se la stipulazione di una serie di contratti di lavoro con i ricorrenti abbia dato luogo, da parte dell'amministrazione resistente, ad un abuso dello strumento delle assunzioni a termine, alla stregua della direttiva 70/1999 CE e dell'accordo quadro a essa allegato, e, dunque, costituisca una condotta illegittima.

In linea generale, occorre tener presenti le esigenze peculiari che, nel settore dell'amministrazione scolastica, le assunzioni a tempo determinato sono destinate a soddisfare.

L'organico del personale scolastico - docente e non docente - è caratterizzato da una certa variabilità, in dipendenza del variare, di anno in anno, del numero degli utenti del servizio scolastico. Di conseguenza, per un verso, ragioni di contenimento della spesa pubblica suggeriscono di evitare il sovradimensionamento degli organici, così da evitare esuberi di personale e costi inutili nei momenti di calo demografico o di diminuzione, per qualsiasi motivo, delle iscrizioni; per altro verso, la necessità di assicurare la costante erogazione del servizio scolastico, finalizzato al soddisfacimento di un interesse costituzionalmente garantito, rende giustificato e ragionevole il ricorso alle assunzioni a termine.

Già queste preliminari considerazioni inducono a escludere l'esistenza di un abuso nel ricorso dell'amministrazione scolastica allo strumento del contratto a tempo determinato; l'analisi della normativa che regola l'istituto rafforza questo convincimento.

Tale disciplina speciale trova origine nel D.L. n. 357 del 1989, convertito nella L. n. 417 del 1989, che ha regolato l'accesso in ruolo del personale scolastico istituendo il sistema definito del "doppio canale", con una via riservata a coloro che avessero maturato un'esperienza predeterminata come supplenti, in alternativa al concorso aperto all'esterno per titoli ed esami. Requisito comune era costituito naturalmente dal conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento dopo la laurea.

Il D.Lgs. n. 297 del 1994, c.d. testo unico dell'istruzione, ha mutuato questo meccanismo, rimasto tuttavia improduttivo per buona parte degli anni novanta, in conseguenza della mancata indizione di concorsi ordinari. La stasi ha provocato l'aumento progressivo dei supplenti nominati in assenza di abilitazione.

In questa situazione è intervenuta la L. n. 124 del 1999 a dettare disposizioni urgenti in materia di personale, modificative del testo unico. Essa ha essenzialmente reso permanenti le graduatorie relative ai concorsi (interni) per soli titoli, stabilendo le regole specifiche per conseguire l'abilitazione ai fini dell'inserimento in tali graduatorie, ed ha esteso le disposizioni in materia di supplenze anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (art. 4, comma 11); l'anno seguente, in attuazione della delega conferita dallo stesso art. 4, in sede di regolamento sono state disciplinate le modalità di conferimento di dette supplenze (rispettivamente D.M. n. 201 del 2000 e L. n. 131 del 2007 e L. n. 430 del 2000, per docenti e ATA).

Fondamentale al riguardo è l'art. 4 L. n. 124 del 1999, che dispone: "Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplente annuali, in

attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. 2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplente temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplente temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario. 3. Nei casi aversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplente temporanee. 4. 1 posti delle dotazioni organiche provinciali non possono essere coperti in nessun caso mediante assunzione di personale docente non di ruolo. 5. Con proprio decreto da adottare secondo la procedura prevista dall'articolo 17, commi 3 e 4, della L. 23 agosto 1988, n. 400, il Ministro della pubblica istruzione emana un regolamento per la disciplina del conferimento delle supplente annuali e temporanee nel rispetto dei criteri di cui ai commi seguenti. 6. Per il conferimento delle supplente annuali e delle supplente temporanee sino al termine delle attività didattiche si utilizzano le graduatorie permanenti di cui all'articolo 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 dell'articolo 1 della presente legge. 7. Per il conferimento delle supplenze temporanee di cui al comma 3 si utilizzano le graduatorie di circolo o di istituto. I criteri, le modalità e i termini per la formazione di tali graduatorie sono improntati a principi di semplificazione e snellimento delle procedure con riguardo anche all'onere di documentazione a carico degli aspiranti. ... 10. Il conferimento delle supplenze temporanee è consentito esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio. La relativa retribuzione spetta limitatamente alla aurata effettiva delle supplenze medesime. 11. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) ...".

Con i D.M 25 maggio 2000, n. 201 e 13 giugno 2007, n. 131, il MIUR ha dato attuazione all'art. 4, comma 5, sopra citato, prevedendo un sistema di conferimento delle supplenze fondato su criteri predeterminati e oggettivi.

Completano il quadro normativo di riferimento le norme che disciplinano gli organici c.d. di diritto e di fatto.

Con D.M. 24 luglio 1998, n. 331, infatti, in attuazione di quanto disposto dall'art. 40, comma 1, L. n. 449 del 1997, sono state definite, in via generale ed astratta, le consistenze numeriche delle singole classi delle scuole dell'infanzia, primaria, secondaria di 1 grado e secondaria di 2 grado.

Sulla scorta di tali criteri, e sulla base delle richieste di iscrizioni per l'anno scolastico successivo, viene definita, di volta in volta, secondo le previsioni degli artt. 3e 4 D.L. n. 255 del 2001, la pianta organica di ogni singolo istituto.

Dunque, il reclutamento del personale scolastico non di ruolo per il conferimento delle supplenze si inserisce in un sistema articolato e complesso che deve necessariamente tener conto, da un lato, delle esigenze e politiche di bilancio, dall'altro, della necessità di garantire, in ogni momento, la continuità dell'attività scolastica e didattica, nel rispetto del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. e di buon andamento e imparzialità dell'azione della pubblica amministrazione di cui all'art. 97 Cost.

Riepilogando quanto sinora esposto, i contratti a tempo determinato nella scuola sono in definitiva riconducibili a tre tipologie.

Vi sono, anzitutto, le supplenze annuali cosiddette su "organico di diritto", ossia riguardanti posti disponibili e vacanti, con scadenza al termine dell'anno scolastico (31 agosto). I posti in questione sono quelli che risultano effettivamente vacanti entro la data del 31 dicembre e che rimarranno prevedibilmente scoperti per l'intero anno. Per essi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali, si procede al conferimento di supplenze annuali, con la stipulazione di contratti a termine in scadenza al 31 agosto, allorché non sia possibile provvedere con il personale di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante utilizzazione del personale in soprannumero, se non vi sia stato assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo.

Si tratta, di regola, di posti in sedi disagiate o comunque di scarso gradimento, per i quali non vi sono domande di assegnazione da parte del personale di ruolo. La scopertura di questi posti non è prevedibile, e si manifesta solo dopo l'esaurimento delle procedure di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione di

personale soprannumerario e immissione in ruolo; solo allora, verificato che sono rimasti privi di titolare, quei posti possono essere coperti - in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo - mediante l'assegnazione delle supplenze su organico di diritto, dette anche annuali.

V'è, poi, la tipologia delle supplenze annuali cosiddette su "organico di fatto", con scadenza al 30 giugno, cioè, al termine dell'attività didattica. I posti con esse coperti non sono tecnicamente vacanti, ma si rendono di fatto disponibili. Ciò può avvenire, ad esempio, per un aumento imprevisto della popolazione scolastica nel singolo istituto, la cui pianta organica resti tuttavia immutata, oppure per l'aumento del numero di classi, dovuto a motivi contingenti, ad esempio di carattere logistico.

La terza categoria è quella delle supplenze temporanee, conferite per ogni altra necessità, come la sostituzione di personale assente o la copertura di posti resisi disponibili, per qualsivoglia ragione, soltanto dopo il 31 dicembre, e destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per cui sono state disposte.

Come osservato da Trib. Larino (sent. del 20.7.2011 in causa RG n. 688/2010) le esigenze che comportano il ricorso alle supplenze nel comparto scolastico sono (pre) individuate e disciplinate per legge, e non c'è spazio per valutazioni discrezionali di alcun tipo (v. in motivazione, anche Cass. 22.3.2010 n. 6851); inoltre, il ricorso al contratto a tempo determinato è lo strumento messo a disposizione dallo stesso legislatore per far fronte a tali esigenze, di pacifica natura pubblicistica e l'individuazione del contraente/lavoratore viene effettuata in base a criteri predeterminati e oggettivi, anch'essi stabiliti per legge, che impediscono, ancora una volta, qualsiasi discrezionalità nella scelta, laddove il reiterato conferimento delle supplenze va a vantaggio del contraente/lavoratore e non è certo riconducibile ad una scelta individualizzante di tipo imprenditoriale.

Diversamente dai casi disciplinati dall'art. 5 D.Lgs. n. 368 del 2001, infatti, la successione dei contratti, in materia di reclutamento del personale scolastico, non può essere interpretata, né ritenuta, dallo stesso legislatore, indice di abuso: non è possibile, infatti, che lo stesso fenomeno (la reiterazione dei contratti a tempo determinato) da un lato sia scoraggiato e sanzionato (art. 5, comma 4bis, D.Lgs.

n. 368 del 2001), dall'altro sia disciplinato per legge, posto come incentivo per il miglioramento della posizione del dipendente scolastico nelle graduatorie di cui all'art. 401 T.U. scuola e costituisca presupposto per la stabilizzazione ai sensi dell'art. 1, comma 605, L. n. 296 del 2006 e seg.

Per evitare di incorrere nella sanzione di cui all'art. 5, comma 4bis, D.Lgs. n. 368 del 2001 (comma inserito dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247 e poi modificato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112), inoltre, il legislatore dovrebbe impedire ai supplenti di ottenere ulteriori incarichi che possano portare al superamento della soglia dei 36 mesi, con l'assurda conseguenza di stabilizzarne la condizione precaria invece di superarla.

Per cui ben si può affermare che tali stridenti contraddittorietà confermano, ancora una volta, il carattere speciale della disciplina "scolastica", in considerazione della sua evidenziata incompatibilità con quella, di portata generale, prevista dal D.Lgs. n. 368 del 2001 (in ogni caso, in relazione all'inapplicabilità, nell'area del pubblico impiego, delle disposizioni di cui all'art. 5 D.Lgs. n. 368 del 2001, ivi compresa quella relativa ai termini di "durata massima" del contratto a termine, v. Cass. n. 392/2012 cit.).

Ci troviamo quindi dinanzi ad un complesso di norme di carattere speciale che disciplinano in modo imperativo la stipula dei contratti a termine nel settore scolastico, individuando differenti "percorsi" di reclutamento a termine, tutti basati su specifiche ragioni obiettive, suscettibili peraltro di condurre all'agognata "stabilizzazione" posto che, com'è noto, ai sensi del D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 e dell'art. 1 della L. n. 124 del 1999 (v. anche art. 399 D.Lgs. n. 297 del 1999), l'accesso (in pianta stabile) nei ruoli del personale docente ha luogo per il 50 per cento dei posti annualmente assegnabili mediante concorso e, per il restante 50 per cento, attingendo dalle graduatorie permanenti di cui all'art. 40 del D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 cit (ovviamente secondo l'ordine di precedenza ivi previsto).

Per cui, tale sistema non prevede al proprio interno, né può essere diversamente - per quanto sopra argomentato - limiti di tempo e di numero nella successione dei contratti di supplenza, essendo anzi finalizzato a "facilitare" la ripetizione, in quanto ogni periodo di servizio comporta, com'è noto, l'aumento del punteggio in

graduatoria, così agevolando il conferimento di supplenze successive e le immissioni in ruolo nel 50% dei posti annualmente (in termini, v. anche Corte Appello Cagliari n. 621/2011).

Dal quadro normativo sopra riportato si evince che la scelta operata dal legislatore con la L. n. 124 del 1999, istitutiva delle graduatorie permanenti, è quella di individuare i docenti cui attribuire le cattedre e le supplenze secondo il criterio del merito (Corte Cost. n. 41/2011).

In un contesto normativo siffatto, parlare dunque, di abusivo ricorso al contratto a tempo determinato per il sol fatto della reiterazione delle supplenze, senza ulteriori allegazioni concrete in relazione ad eventuali situazioni contrastanti con la logica del sistema sopra delineato (in caso ad esempio di incarichi presso istituti in cui non sussistevano effettive esigenze di supplenze temporanee), non è sufficiente in quanto abusi possono esservi, ma non possono essere identificati, di fatto, con l'applicazione tout court della normativa di settore appena esaminata.

Le recenti novelle del 2009 e del 2011 non hanno fatto altro che rendere espliciti, nella specifica materia, i principi già ricavabili dalle norme preesistenti.

Con D.L. 25 settembre 2009 n. 134, infatti, è stato inserito, nell'art. 4 L. n. 124 del 1999, il comma 14-bis, che così recita: "I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni"; quest'ultimo richiamo è riferito alla norma (art. 1, comma 605, lett. c, L. n. 296 del 2006) che ha trasformato le graduatorie permanenti, di cui all'art. 401 t.u., in graduatorie ad esaurimento "in un'ottica di contenimento della spesa pubblica e di assorbimento del precariato", precludendo l'inserimento a nuovi aspiranti prima che sia completata l'immissione in ruolo di coloro che già vi siano inseriti.

Con D.L. n. 70 del 2011, invece, l'art. 10 D.Lgs. n. 368 del 2001 è stato modificato con l'aggiunta del comma 4-bis, che così dispone: "Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all' articolo 40, comma 1, della L. 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della L. 3 maggio 1999, n. 124, e all' articolo 6, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto".

Trattasi, invero, di disposizioni di portata interpretativa, enunciando nella sostanza il principio del "divieto di conversione" nel settore scolastico che, come visto (v. anche le argomentazioni di cui infra), era già ampiamente ricavabile dal sistema. Tanto emerge, del resto, dalla loro stessa formulazione letterale, basata sull'espresso richiamo, a conforto di tale principio, di quanto desumibile da una serie di previgenti disposizioni normative (si rammenta, all'uopo, che il carattere interpretativo autentico di una disposizione dipende dal suo contenuto, caratterizzato dall'enunciazione di un apprezzamento interpretativo circa il significato di un precetto antecedente, cui la norma si ricollega nella formula e nella "ratio", nonché da un momento precettivo, con il quale il legislatore impone questa interpretazione, escludendone ogni altra, non solo per il futuro, ma anche per il passato e che perciò ha sempre efficacia retroattiva, a meno che la stessa legge non disponga altrimenti, v. tra le tante, Cass. S.U. n. 1622/1983 e Cass. n. 9895/2003).

Ciò risulta anche dall'esame della relazione tecnica e delle schede di lettura, tanto della Camera quanto del Senato, ove si legge che il comma 4 bis di cui sopra ed il relativo articolato mirano a "rafforzare i motivi di esclusione del personale scolastico dall'applicazione della direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, trattandosi di settore oggetto di peculiare disciplina anche per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno del personale e

la determinazione della consistenza numerica delle relative dotazioni organiche".

In particolare, la relazione tecnica segnala che la disposizione in esame è finalizzata "ad arginare i contrasti giurisprudenziali sorti in merito a detta problematica ed i relativi effetti finanziari".

Ciò chiarito, nel caso di specie ciascun singolo contratto a termine risulta stipulato ai sensi di una specifica disposizione legislativa, regolamentare o ministeriale, che contiene in sé l'enunciazione delle ragioni organizzative poste a fondamento dell'assunzione a tempo determinato. In sostanza, il legislatore, con una valutazione compiuta ex ante e in via generale e astratta, richiamata per relationem in ciascun contratto concluso con il singolo lavoratore, ha esplicitato le ragioni dell'assunzione a termine, diretta a garantire l'erogazione di un servizio pubblico di rilevanza costituzionale. Pertanto, quand'anche si ritenesse applicabile a questa materia il D.Lgs. n. 368 del 2001, si dovrebbe escludere l'illegittimità delle assunzioni per l'omessa indicazione delle ragioni organizzative, tecniche e produttive che sono destinate a soddisfare.

2.4. A proposito di queste ultime, la direttiva 1999/70 (e l'accordo quadro a essa allegato), dopo la premessa che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune del rapporto di lavoro subordinato, poiché contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori e al miglioramento del loro rendimento, ha affermato che l'utilizzazione di contratti a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi; ha però demandato agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in essa contenute, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato e delle specifiche esigenze di settori particolari. Pertanto, è stata attribuita a ciascun ordinamento interno la facoltà di attuare la direttiva, utilizzando la forma e i mezzi ritenuti più opportuni e adeguati, a condizione che fossero realizzate le finalità indicate nell'accordo quadro di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, da un lato, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, prevenendo gli abusi derivanti dall'utilizzazione di una successione di contratti a termine. In particolare, la clausola 5 della direttiva, per prevenire gli abusi, ha previsto che gli Stati membri, previa consultazione con le parti sociali, o le parti sociali stesse,

introducessero, in un modo che tenesse conto delle esigenze di settori specifici o di categorie di lavoratori particolari, una o più misure riguardanti: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti a tempo determinato; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei contratti o rapporti in questione (laddove la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza del 4 luglio 2006 nel caso *Adeneler*, ha precisato che, a tal fine, la detta clausola impone agli Stati membri l'obbligo di introdurre nel loro ordinamento giuridico una o più delle misure elencate nel suo n. 1, lett. da a) a c), qualora non siano già in vigore disposizioni normative equivalenti).

Inoltre, la Corte di Giustizia, con la citata sentenza *Adeneler* (v. anche Corte Giustizia 7.9.2006, *Marrosu*), nonché la giurisprudenza di merito nazionale (v. Corte d'Appello di Milano, sentenze n. 151 e 198 del 2009; Trib. Vicenza 13.9.2010), hanno precisato che la nozione di "ragioni obiettive" dovesse essere intesa "nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare in questo particolare contesto l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi ... tali circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime, o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale".

Alla luce di questi principi, nel conferimento delle supplenze da parte dell'amministrazione scolastica non sembra potersi ravvisare alcun abuso (v. da ultimo Corte giustizia 26.1.2012, *Kùcùk*, che è pervenuta a tale conclusione, affermando, in relazione ad una disposizione che consentiva il rinnovo di contratti a termine per esigenze sostitutive, che, nell'ambito di un'amministrazione che dispone di un organico significativo, l'esigenza di personale sostitutivo può, in linea principio, rappresentare una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, escludente dunque intenti abusivi, anche quando le sostituzioni risultino "ricorrenti se non addirittura permanenti").

Occorre tener presente, anzitutto, che il punto 10 della citata direttiva 99/70 prevede che ciascuno Stato membro, nel dare attuazione a quest'ultima normativa, ben può tenere conto "delle

circostanze relative a particolari settori ed occupazioni", e non v'è dubbio dell'evidenziata peculiarità del sistema scolastico, posto che esso, proprio per la sopra descritta articolata disciplina, costituisce un complesso sistema non assimilabile ad alcun altro tipo di rapporto di lavoro, come peraltro evidenziato da Corte Cost., ord. 14.6.2002 n. 251.

Infatti, ciascun incarico è svincolato dai precedenti, di cui non costituisce né prosecuzione né proroga, e spesso attiene alla copertura di posti situati in sedi diverse.

In secondo luogo, l'amministrazione scolastica - a differenza del datore privato, che può scegliere liberamente il lavoratore con cui stipulare il contratto - ha l'obbligo di attenersi alle graduatorie permanenti provinciali, per gli incarichi su organico di diritto, o, per le supplenze su organico di fatto o temporanee, alle graduatorie interne d'istituto o di circolo.

Il supplente chiamato a ricoprire l'incarico, poi, non è "nominato", bensì è "individuato" secondo criteri predeterminati, che l'amministrazione è tenuta a rispettare.

In sostanza, una volta individuato nella graduatoria il lavoratore da assumere, l'attribuzione dell'incarico costituisce un vero e proprio obbligo per l'amministrazione.

Non si può negare che la reiterazione dei contratti a tempo determinato mantenga il lavoratore in una situazione di precarietà, e ciò può certamente costituire fonte di disagio; tuttavia, è anche vero che questa reiterazione rafforza sempre più la posizione del "precario", il quale, vedendosi attribuire punteggio per ogni periodo di servizio prestato, acquisisce sempre maggiori titoli per il conferimento di successivi incarichi.

In altre parole, l'amministrazione scolastica non può esimersi dall'individuare, per soddisfare le esigenze di sostituzione descritte, quei soggetti che hanno accumulato maggiore punteggio e che quindi occupano le posizioni migliori nella graduatoria, ossia proprio coloro che più volte siano stati assunti con contratto a termine.

Il miglioramento del punteggio e l'avanzamento nella graduatoria, inoltre, rilevano, come già detto, sotto un altro aspetto. L'assunzione a tempo indeterminato nella scuola avviene, oltre che con l'espletamento di concorsi per esami e titoli, peraltro sempre più sporadico, anche e soprattutto con il sistema delle immissioni in ruolo, nel quale la selezione dei lavoratori da assumere in pianta stabile avviene attingendo alle graduatorie permanenti (art. 399 D.Lgs. n. 297 del 1994, come modificato dall'art. 1 della L. n. 124 del 1999; v. anche art. 1, comma 605 della L. 27 dicembre 2006, n. 296), le stesse, cioè, utilizzate per individuare i soggetti cui conferire gli incarichi di supplenza.

Si può dunque concludere che la legislazione speciale de qua costituisce di per sé un complesso normativo idoneo, ai sensi dell'art. 5 della direttiva citata, a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di un successivo di contratti a termine.

Tenuto conto di questo quadro complessivo, la Corte d'Appello di Firenze (v. la sentenza 21 marzo/6 aprile 2006, n. 499) ha osservato: "è l'integrale sistema di reclutamento degli insegnanti e del personale non docente, n.d.e. ad essere sottratto alla disciplina generale dettata dal codice civile, dalle norme speciali del lavoro nell'impresa e dallo stesso art. 36 T.U. in ragione della sua intrinseca specialità ...al punto che, sul piano ontologico, può senza dubbio essere affermato che le assunzioni nella scuola pubblica in regime di precariato (o di preruolo) non sono assunzioni a termine in senso tecnico, ma si configurano come speciale e progressivo sistema di "reclutamento", destinato a concludersi fisiologicamente con l'assunzione "in ruolo" e la ricostruzione della carriera".

Tutto ciò premesso, si osserva altresì che il problema della conversione, nel pubblico impiego, dei contratti di lavoro a tempo determinato presuppone che sia stata positivamente accertata, in concreto, la violazione delle disposizioni imperative riguardanti l'assunzione del personale docente/ATA (si pensi, per esempio, al ricorso alla supplenza in assenza di qualsiasi presupposto che la giustifichi o alla reiterata individuazione dello stesso contraente in contrasto con i criteri predeterminati e oggettivi che presiedono alla sua scelta), mentre nel caso di specie non si apprezza alcuna violazione di tali disposizioni imperative.

Ad ogni modo, per completezza di motivazione, si osserva che il divieto di conversione del contratto a tempo determinato, sancito in via generale per il pubblico impiego dall'art 36, comma 5, opera anche nel settore specifico della scuola.

Invero, nell'ambito del pubblico impiego il divieto di conversione del contratto a termine trova giustificazione nella previsione dell'art. 97, terzo comma, Cost, secondo cui "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge". La disciplina sulla conversione del contratto a tempo determinato violerebbe, per l'appunto, il principio secondo cui agli impieghi pubblici si accede mediante concorso, procedura idonea ad assicurare, anche nel reclutamento del personale, il rispetto dei criteri di buon andamento e imparzialità, cui deve essere informata l'attività della pubblica amministrazione, come prevede il primo comma dello stesso art. 97. Il divieto in questione, dunque, poiché è diretto a garantire l'osservanza di un principio di rango costituzionale, non può essere ritenuto incompatibile con la disciplina in tema di assunzioni a tempo determinato, dettata in via generale dal D.Lgs. n. 368 del 2001.

Peraltro, l'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001, poiché è destinato ad operare in un settore ben determinato (il pubblico impiego), assume carattere di specialità rispetto alla più generale e sopravvenuta disciplina dei contratti a tempo determinato per cui si deve ritenere che il divieto di conversione del rapporto sancito dall'art. 36 comma 2 non sia stato abrogato dal D.Lgs. n. 368 del 2001.

Inoltre, la scelta di disciplinare in modo differente le conseguenze della nullità o invalidità della clausola di apposizione del termine di durata al rapporto di lavoro, a seconda che il datore sia privato o pubblico, non determina neppure una violazione della disciplina comunitaria, contenuta nella direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 28 giugno 1999, n. 70, emanata in attuazione dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999.

Quest'ultimo, alla clausola 5, riguardante le misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzazione di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, stabilisce: "gli Stati membri, prema consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse, dovranno stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di

lavoro a tempo determinato ... devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato". La conversione del rapporto, dunque, non è prevista come l'unica sanzione possibile dell'illegittima successione di contratti a termine, poiché è rimesso alla legislazione dei singoli Stati membri e alla contrattazione collettiva individuare le condizioni che possono determinare un simile effetto.

Da ciò discende che deve considerarsi legittima una diversificazione normativa che tenga conto della specialità del settore del pubblico impiego e salvaguardi i principi generali di rango costituzionale che disciplinano la materia.

In questo senso si è espressa la Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella sentenza Vassallo (causa C-180/2004) con specifico riferimento alla normativa italiana e cioè proprio all'art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001, affermando che la sanzione risarcitoria ivi prevista per l'illegittima stipulazione di contratto a termine nel settore del lavoro pubblico, non possa ritenersi, a priori, uno strumento inadeguato, al fine di perseguire gli scopi della direttiva, tesa a sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato stipulati in successione.

In altri termini, una disposizione che, pur non prevedendo la trasformazione in contratto a tempo indeterminato per il ricorso abusivo alla successione dei contratti a termine da parte di una pubblica amministrazione, contenga altra misura effettiva destinata ad evitare e, ove occorrente, a sanzionare tale ricorso, è rispettosa del diritto comunitario. Dello stesso tenore è la più recente sentenza Kiriaki Angelidaki del 23.4.2009, così come analoghi principi sono stati espressi dalla stessa Corte nell'ordinanza 1.10.2010, Affatato (procedimento C- 3/2010).

Secondo la Corte, quindi, l'articolo 36 non può considerarsi di per sé in contrasto con la direttiva. Il contrasto si configurerebbe tuttavia nel caso in cui la sanzione prevista dall'ordinamento interno, nell'ipotesi di abuso del contratto a tempo determinato, debba ritenersi inadeguata; tale sarebbe una sanzione che non costituisca un deterrente sufficiente a dissuadere la pubblica amministrazione dallo stipulare contratti a termine sequenziali, di fatto utilizzandoli per instaurare un vero e proprio rapporto a tempo indeterminato (sul punto, a proposito dell'"adeguatezza" del

sistema sanzionatorio previsto dall'art. 36 cit, v. in motivazione Cass. n. 392/2012 più volte citata).

Alla stregua di tutte le precedenti considerazioni, acclarata la legittimità dei contratti stipulati con i ricorrenti, le domande avanzate nell'atto introduttivo devono essere respinte, ivi comprese quelle di contenuto economico (tutte di natura meramente risarcitoria), in quanto esse sono state avanzate sull'inesistente presupposto della illegittimità di taluni contratti a termine e/o comunque della lesione del diritto alla loro trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2.5. Le considerazioni svolte trovano conferma anche nella recente giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Sez. lav. 5.6.2012 n.10127) secondo cui il corpus normativo speciale e autonomo che disciplina il reclutamento del personale della scuola, nel consentire la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla oggettiva necessità di far fronte, con riferimento al singolo istituto scolastico (e, quindi, al caso specifico), alla copertura dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti o che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre, ovvero ad altre necessità, quale quella di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, riferendosi a circostanze precise e concrete caratterizzanti l'attività scolastica costituisce ""norma equivalente"" alle misure previste dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro allegato alla direttiva europea n. 99/70/ Ce. Rileva, a tal fine, quale fattore oggettivo lo stretto collegamento tra la necessità di ricorrere alla supplenza e la ciclica variazione in aumento ed in diminuzione della popolazione scolastica e la sua collocazione geografica. In definitiva, la regolamentazione del sistema di reclutamento del personale della scuola assunto a termine è autonoma e speciale, risponde a criteri razionali e di efficienza ed è atta a prevenire l'abuso nella successione di contratti a termine, in armonia con la direttiva relativa all'accordo-quadro sul contratto a tempo determinato, di guisa che la sequenza di supplenze annuali non è sanzionabile con la conversione in contratto a tempo indeterminato, né col risarcimento del danno. Si conformano alle direttive interpretative della Corte di legittimità le illuminanti considerazioni espresse in una fattispecie analoga a quella che ne occupa dalla Corte d'appello di Milano n.708/2012 e condivise dal Giudicante secondo cui:" alla stregua di un'attenta analisi del quadro

normativo di riferimento, il sistema di reclutamento del personale scolastico (a partire dal D.Lgs. n. 297 del 1994, recante il tu. in materia di istruzione), sia docente che amministrativo, deve intendersi in sé compiuto rispetto al personale delle altre PPAA., anche per quanto concerne il conferimento delle supplenze "annuali" (a copertura di posti vacanti e con durata pari all'intero anno scolastico) e "temporanee" (fino al termine delle attività didattiche a copertura di posti non vacanti o con durata inferiore per gli altri casi di copertura), mediante la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, che trovano la fonte normativa nell'art. 4, commi 1-2-3-11, della L. n. 124 del 1999 e nella disciplina regolamentare dettata dai D.M. n. 201 del 2000, D.M. n. 430 del 2000 e D.M. n. 131 del 2007 quanto all'utilizzo delle graduatorie, prima "permanenti" e oggi "ad esaurimento"; che la tipicità delle forme proprie del reclutamento del personale scolastico ne esclude in radice la compatibilità con la disciplina dettata in via generale per i contratti di lavoro a tempo determinato dagli artt. 1, 4 e 5 del D.Lgs. n. 368 del 2001, con il quale sono stati recepiti nell'ordinamento interno l'Accordo quadro CTD sul lavoro a tempo determinato del 18/3/1999 e la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28/6/1999; che il carattere di autonomia e specialità, quanto a procedure di reclutamento del personale della scuola, a tipologia e durata delle supplenze scolastiche ed a modalità d'individuazione del supplente, risulta, d'altra parte, ribadito dal legislatore: dapprima nell'art. 36, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 2001, recante, nel settore pubblico, il generale divieto di conversione dei contratti a termine pure "irregolari" in rapporti a tempo determinato (per il cui scrutinio di conformità agli artt. 3 e 97 Cost., v. C. cost. n. 89 del 2003); più di recente, sia nell'art. 1, comma 1, D.L. n. 134 del 2009, che ha inserito il comma 14-bis all'art. 4 della L. n. 124/1999, sia nell'art. 9, comma 18, D.L. n. 70 del 2011 conv. In L. n. 106 del 2011, statuendosi, per un verso, che "i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo in caso di immissione in ruolo decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente e ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente e ATA"; che l'inoperatività del principio di conversione e l'inapplicabilità di

un limite massimo alla reiterazione dei contratti a termine, ove permanga la necessità di sostituzione, trovano puntuale giustificazione, pertanto, nel precipuo interesse pubblico alla continuità didattica; che, con particolare riguardo alla compatibilità di siffatto sistema di reclutamento del personale scolastico con l'Accordo quadro CTD e con la Direttiva 1999/70/ CE (le cui clausole, in specie quella sub 5.1, lett a-b-c, mirano a prevenire l'abuso di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, con la conseguente precarizzazione del lavoratore dipendente, e sono in linea di massima applicabili anche alle pubbliche amministrazioni), la reiterazione dei contratti a termine in tanto può dirsi conforme al diritto dell'Unione Europea in quanto sia sorretta da "ragioni obiettive" che la giustificano, ravvisabili in "circostanze precise e concrete che contraddistinguono una certa attività e perciò tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di contratti a tempo determinato successivi", escludendone il ricorso abusivo al tipo contrattuale proprio perché connotati da "temporaneità" (in tal senso, da ultimo, v. Corte di Giustizia Europea, 26/1/2012, Küiciik, e ivi richiamati i numerosi precedenti); che, pertanto, sia per le supplenze "annuali", di cui al primo comma dell'art. 4 D.Lgs. n. 124 del 1999, dirette alla copertura di posti compresi nella pianta organica e però "vacanti", sia per quelle "temporanee" di cui ai successivi commi 2 e 3, per la copertura di posti "non vacanti" e di fatto disponibili, ovvero nei casi di temporanea assenza del titolare per malattia, congedo, aspettativa ecc., non è ravvisabile alcun abuso nell'eventuale reiterazione degli incarichi a termine, essendo - tutti - giustificati da un'esigenza oggettiva di reclutamento di personale sostitutivo connotata da "temporaneità", che è quella di assicurare la continuità del servizio scolastico (obiettivo di sicura rilevanza costituzionale), a fronte di circostanze contingenti legate alle cicliche variazioni in aumento o in diminuzione e alla dislocazione geografica della popolazione scolastica nei diversi contesti spatio-temporali, da cui conseguono necessariamente le flessibili scadenze nell'espletamento delle procedure concorsuali; che, d'altra parte, non può certo imporsi alla pubblica Amministrazione di soddisfare la predetta esigenza mediante la costante implementazione e la precostituzione di una stabile riserva di personale scolastico, all'esito di apposite procedure concorsuali che la medesima Amministrazione non è affatto autorizzata a bandire a causa di insopprimibili esigenze di contenimento della spesa pubblica e di bilancio che, nella specie,

valutati i contratti stipulati dai ricorrenti con l'Amministrazione scolastica alla luce del descritto quadro normativo ed ermeneutico, non è ravvisabile la violazione dei principi dell'ordinamento comunitario nei rapporti a termine instaurati senza soluzione di continuità per alcuni anni, talora presso il medesimo istituto scolastico e mediante incarichi di supplenza "annuale"; che, una volta riconosciuta l'armonizzazione dell'ordinamento interno con la menzionata normativa sovranazionale ed esclusa l'abusività della reiterazione degli incarichi a termine, non trova applicazione né la convertibilità dei suddetti contratti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, né come lineare e logico corollario la forma rimediabile del risarcimento del danno da liquidarsi equitativamente".

In definitiva, tutte le domande proposte sono infondate e devono pertanto rigettarsi.

3. Quanto alla regolamentazione delle spese del giudizio, la novità e complessità delle questioni affrontate e l'esistenza di difformi orientamenti giurisprudenziali sulle stesse costituiscono giusti motivi per disporre la compensazione integrale fra le parti.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulla causa in epigrafe indicata, assorbita ogni altra domanda istanza ed eccezione, così provvede:

rigetta il ricorso; compensa le spese di lite fra le parti.

Così deciso in Bari, il 28 novembre 2013.

Depositata in Cancelleria il 28 novembre 2013.