



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE

Il Giudice Unico del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere in funzione di giudice del lavoro dott.ssa Rosa Capasso, a seguito dell'udienza celebrata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., e del deposito delle note di udienza, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. 646/2021 R.G.

TRA

FALANGA MARIA TERESA, rappresentato e difeso dagli avv.ti Gianluca Corriere e Giuseppe Tescione, come in atti

ricorrente

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA – M.I.U.R., in persona del Ministro p.t., rappresentato e difeso ope legis dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Napoli, presso la quale è elettivamente domiciliato, come in atti

NONCHE'

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE - I.N.P.S., in persona del Presidente p.t., rappresentato e difeso dall'avv. Luca Cuzzupoli, come in atti

resistenti

FATTO E DIRITTO

Con ricorso introduttivo, depositato in data 04.02.2021, l'odierno ricorrente ha premetteva:

- di aver prestato servizio in virtù di una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza soluzione di continuità presso l'ITET "Federico II" di Capua (CE) dal 1° luglio 2001 sino al 31.08.2018;
- di essere stata immessa in ruolo in data 01.09.2018 all'esito della procedura selettiva per titoli e colloquio indetta ai sensi dell'art. 1 commi 619-621 della legge 27 dicembre 2017 n. 205;
- di aver svolto per tutto il periodo le medesime mansioni di assistente amministrativo;
- che i contratti di lavoro stipulati non erano finalizzati alla realizzazione di alcun progetto specifico, ma simulavano la reale natura subordinata;
- di non aver disposto durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa di alcun margine di autonomia in relazione alle modalità di adempimento e all'organizzazione del lavoro;
- di aver svolto la propria attività lavorativa per 36 ore alla settimana, dal lunedì al sabato, dalle ore 8,00 alle ore 14,00 certificate, dapprima, mediante firma di apposito registro e, successivamente, per il tramite del *badge* orario;



- di non aver mai ricevuto per tutti gli anni di lavoro la tredicesima e la quattordicesima mensilità e di non aver percepito il TFR né i contributi previdenziali;
- di non aver mai goduto di alcuno scatto stipendiale o di anzianità e che il servizio prestato come co.co.co. non è stato conteggiato ai fini della determinazione del livello stipendiale di ingresso al momento della immissione in ruolo.

Tanto premesso, ha dedotto la violazione della clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE, che esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti di lavoratori assunti a tempo determinato e ha chiesto l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'amministrazione convenuta a decorrere dal 01.07.2001 e del conseguente diritto alle differenze retributive e al medesimo trattamento economico previsto dal CCNL del Comparto Scuola per i dipendenti ATA con profilo professionale di assistente amministrativo, nonché alla ricostruzione giuridica dell'intera anzianità di servizio.

Ha, pertanto, formulato le seguenti conclusioni:

- “1) accertare e dichiarare, ai sensi e per gli effetti del disposto dell'art. 2126 c.c., che tra la ricorrente e il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca è intercorso un rapporto di lavoro subordinato continuativo ed ininterrotto dall'01.07.2001 al 31.08.2018, corrispondente alla qualifica di Assistente Amministrativo del CCNL del 2007 del Co. Scuola*
- 2) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla ricostruzione giuridica dell'intera anzianità di servizio - compreso il servizio pre ruolo - e agli scatti di fascia per i lavoratori assunti a tempo indeterminato tenendo conto degli anni di lavoro effettivamente svolti e per l'effetto condannare il Miur al pagamento, in favore della ricorrente, degli aumenti stipendiali riconosciuti dal CCNL di Co. sulla base dell'anzianità maturata conseguente alla nuova ricostruzione di carriera nonché al pagamento delle differenze retributive tra quanto la ricorrente avrebbe dovuto percepire dall' 1.7.2001, qualora fosse stata assunta a tempo indeterminato, e quanto fino ad oggi ha effettivamente percepito, secondo il CCNL di settore per i lavoratori inquadrati nel profilo professionale di assistente amministrativo B1 del CCNL di comparto e complessivamente al pagamento di € 146.798,47 di cui € 117.282,55 a titolo di differenze retributive ed € 29.515,92 a titolo di TFR o di quella diversa somma che sarà ritenuta di giustizia, oltre alla maggior somma tra interessi e rivalutazione legale dalla data di maturazione del credito sino al soddisfo ai sensi dell'art. 22, comma 36, della legge 23 dicembre 1994 n. 724 ;*
- 3) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla ricostruzione della propria posizione contributiva conseguente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata tenendo conto della ricostruzione di carriera e per l'effetto condannare l'amministrazione al versamento dei contributi nei confronti dell'ente previdenziale convenuto;*
- 4) vittoria di spese, diritti ed onorari, oltre IVA, C.P.A. e spese generali, da attribuirsi ai procuratori che se ne dichiarano antistatari.”*

Il Ministero dell'Istruzione si costituiva tempestivamente e resisteva con diverse argomentazioni, in fatto e in diritto, così come meglio specificate nella memoria difensiva, alle pretese attoree, chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria di spese



Si costituiva in giudizio l'Inps il quale concludeva chiedendo dichiararsi che l'Inps ha diritto ad ottenere il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, nei limiti del non prescritto, oltre le sanzioni di legge con conseguente condanna dei datori di lavoro al versamento della contribuzione non prescritta ; condannare il datore di lavoro o i datori di lavoro in solido al versamento della rendita vitalizia presso l'Inps ed in favore del lavoratore ex art.13 Lg 1338/1962 per quanto attiene alla contribuzione prescritta; rigettare ogni richiesta nei confronti dell'Inps. Vittoria di spese.

La causa è decisa mediante pubblicazione della sentenza completa delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Il ricorso è infondato e va pertanto rigettato.

Invero sono condivise e si riportano in questa sede, ai sensi dell'art. 118 Disp. Att. c.p.c. le argomentazioni già adottate in proposito da altri Tribunali di merito del distretto.

La pretesa di parte ricorrente di riqualificazione dei formali servizi di co.co.co in rapporti subordinati di pubblico impiego non è consentita nel nostro ordinamento in forza dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, poiché la valida costituzione del rapporto di lavoro con la P.A. esige il superamento del concorso e di procedure dirette specificamente all'acquisizione dei detti rapporti.

La giurisprudenza consolidata non ammette la conversione dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Al riguardo, anche con riferimento alla ipotesi di collaborazione formalizzata, si può richiamare quanto segue “10.4. Questa Corte ha già affermato, con la sentenza n. 3384 del 2017, che la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con un'amministrazione pubblica, al di fuori dei presupposti di legge, non può mai determinare la conversione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potendo il lavoratore conseguire tutela nei limiti di cui all'articolo 2126 cod. civ., qualora il contratto di collaborazione abbia la sostanza di rapporto di lavoro subordinato, con conseguente diritto anche alla ricostruzione della posizione contributiva previdenziale. 10.5. La Co. d'Appello ricorda come in ragione della disciplina vigente la Pubblica Amministrazione può ricorrere a rapporti di collaborazione solo per prestazioni di elevata professionalità, contraddistinte da una elevata autonomia nel loro svolgimento, tali da caratterizzarle come prestazioni di lavoro autonomo, e nell'ipotesi in cui l'Amministrazione non sia in grado di far fronte ad una particolare e temporanea esigenza con le risorse professionali presenti in quel momento al suo interno. Nel caso di specie, - rileva il giudice di secondo grado - l'AR. si era avvalsa delle prestazioni del lavoratore mediante sottoscrizioni di contratti di collaborazione coordinata e continuata al di fuori dei presupposti previsti dalla legge, venendo l'attuale resistente inserito nella struttura organizzativa della Pubblica Amministrazione. Trovava dunque applicazione l'art. 2126 cod. civ.” (Corte di cass.-Sez. Lav., sent. n. 29779/2018).

Se sul piano giuridico non vi può essere una legittima conversione, ai fini del trattamento retributivo può invece essere accertata la sussistenza di fatto di un rapporto dipendente e il conseguente diritto alla remunerazione pari al trattamento del rapporto di pubblico impiego



corrispondente, laddove, beninteso, sussista la prova che di fatto si sia realizzato un rapporto di natura subordinata con le caratteristiche proprie di questo. (cfr. in tal senso Cass. Civile, Sez. Lav., n. 29779 del 2018 e n. 28160 del 2018).

Ciò posto, va evidenziato che nel caso di specie i contratti stipulati dal ricorrente sono espressamente volti a instaurare un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art 6, comma 2 del D.lgs. 81 del 2000 al fine di svolgere attività amministrativa.

È opportuno, innanzitutto, rilevare che in ciascuno di essi è escluso il vincolo di reciproca esclusività.

Nella giurisprudenza di legittimità la qualificazione dei rapporti di lavoro, ove si sostenga la natura subordinata, risponde ai seguenti principi: *“In relazione alle censure concernenti l'accertamento della natura subordinata del rapporto si premette che questa Corte ha più volte affermato "requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo.”* (Cassazione Civile, Sez. Lavoro, n. 280 del 2018).

Pertanto, va pure rammentato che, in materia di pubblico impiego, di recente, la Suprema Corte ha ribadito che il lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione si caratterizza per: 1) la scelta del funzionario, che nell'impiego pubblico viene effettuata mediante procedure concorsuali ed è, quindi, di carattere tecnico-amministrativo; 2) l'inserimento nell'apparato organizzativo della pubblica amministrazione, che è strutturale e professionale per il pubblico impiegato; 3) lo svolgimento del rapporto, che nel pubblico impiego è regolato da un apposito statuto; 4) il compenso, che consiste in una vera e propria retribuzione inerente al rapporto sinallagmatico costituito fra le parti, con riferimento al pubblico impiegato; 5) la durata del rapporto che, di norma, è a tempo indeterminato nel pubblico impiego e a termine (anche se vi è la possibilità del rinnovo dell'incarico) (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza n. 17862 del 09/09/2016.)

Da ultimo, la giurisprudenza di legittimità ha, inoltre, sottolineato che *“soltanto nel caso in cui la prestazione resa presenti di fatto una radicale difformità dal progetto il rapporto intercorso come subordinato resta regolato dall'art. 2126 c.c. (cfr. Cass. n. 6914 del 2015, nn. 22287 e 21311 del 2014, n. 11248 del 2012 e n. 10759 del 2009; Cass. n. 15071 del 2015 e da Cass. nn. 13472 e 13596 del 2016; più recentemente, Cass. nn. 17101, 17012 e 17014 del 2017, Cass. n. 20986 del 2017)”* (cfr. Corte di Cass. sentenza n. 5045/2020).

Così riassunti i principali riferimenti normativi generali in materia di lavoro subordinato e di pubblico impiego, occorre esaminare il quadro normativo specifico entro il quale si collocano i contratti di lavoro stipulati dalla parte ricorrente, che escludono espressamente la subordinazione e richiamano la collaborazione coordinata e continuata.



L'art 6 del D.lgs. 81 del 2000 prevede la possibilità di conferire incarichi di collaborazione coordinata e continuata da parte della P.A. ai soggetti già impegnati in lavori socialmente utili.

E' d'uopo precisare che i lavori socialmente utili non sono rapporti di lavoro subordinato, in quanto *“ai sensi del D.Lgs. n. 468 del 1997, art. 8— poi riprodotto dal D.Lgs. 28 febbraio 2000, n. 81, art. 4— l'utilizzazione di tali lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro ma realizza un rapporto speciale che coinvolge più soggetti (oltre al lavoratore, l'amministrazione pubblica beneficiaria della prestazione e l'ente previdenziale erogatore dell'assegno o di altro trattamento previdenziale) di matrice assistenziale e con una finalità formativa diretta alla riqualificazione del personale per una possibile ricollocazione (Cass. n. 2887 del 2008, n. 2605 del 2013, n. 22287 del 2014, n. 6155/2018)”* (Cass 5045/2020).

In materia, l'art. 14 co. 1, 3 e 4 d.l. 299/1994, anche a seguito delle modifiche operate dal d.l. 510/1996, prevedeva che ai lavori socialmente utili presso le pubbliche amministrazioni potevano essere avviati o i titolari di trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità, ovvero i disoccupati di lunga durata ex art. 25 co. 5 l. 223/1991, prevedendo che il compenso per l'opera prestata fosse pari alla prestazione previdenziale in godimento (cassa integrazione o indennità di mobilità), salvo il diritto ad un compenso integrativo per il lavoro ulteriore svolto ovvero, per i disoccupati che non godevano di alcuna prestazione previdenziale, un sussidio a carico dell'I.N.P.S.

In base alla norma in esame, inoltre, l'utilizzazione dei lavoratori non determinava l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non implicava la perdita del trattamento straordinario di integrazione salariale e non comportava la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

Si è stabilito ancora con l'art. 20 l. 197/1997 che detto sussidio fosse a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1 co. 7 d.l. 148/1993.

In un momento successivo l'art. 8 co. 3 d.lgs. 468/1997 ha confermato la previsione secondo cui per i lavoratori utilizzati nella attività di lavori socialmente utili non percettori di trattamenti previdenziali competeva un importo mensile di L. 800.000 erogato dall' I.N.P.S. per un impegno di 20 ore settimanali e di un importo integrativo per il *surplus* orario a carico dell'ente utilizzatore corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore.

L'art. 4 d.lgs. 81/2000 ha aumentato a 850.000 lire mensili l'importo dell'assegno di utilizzo per prestazioni in attività socialmente utili, fermo restando il compenso dovuto dall'utilizzatore per le ore eccedenti, che non può ritenersi abrogato dalla norma successiva.

Secondo la giurisprudenza di legittimità (Cass. 8643/2014), infatti, *“è quindi espressamente confermata la regola che, se si lavora un numero di ore maggiore rispetto a quelle remunerate con la prestazione previdenziale o con le L. 850.000, le ore eccedenti vengano compensate con onere a carico dell'utilizzatore. Sarebbe peraltro incongruo lasciare all'arbitrio dell'utilizzatore il trattamento economico per queste ore, soprattutto*



considerando che il D.Lgs. n. 81 del 2000, riguarda lavoratori che erano già stati impegnati in LSU. È vero poi che è prevista una delibera dell'utilizzatore in ordine sul compenso da erogare per ore eccedenti, ma la necessità della delibera - contrariamente a quanto ritenuto dalla sentenza impugnata - non può considerarsi come "incompatibile" con la sua predeterminazione secondo la legge precedente. Peraltro il lavoratore, secondo il meccanismo prefigurato dal nuovo testo del 2000 (cfr. art. 2, comma 3) dovrebbe dichiararsi disponibile a continuare nell'attività di LSU prima ancora di avere avuto conoscenza della misura del compenso per le ore eccedenti, mentre sembra logico che lo sappia in precedenza. Si deve allora concludere che, anche alla luce della nuova legge, poichè l'art. 8 di quella precedente non è stato abrogato, nè risulta incompatibile con le innovazioni introdotte, il soggetto utilizzatore deve remunerare le ore eccedenti mediante un importo integrativo, non liberamente determinato, ma corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe" (v. Cass. n. 6670/2012)".

È, poi, successivamente intervenuto l'art. 26 d.lgs. 150/2015 che ha nuovamente disciplinato l'istituto in esame prevedendo l'erogazione a favore i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità, chiamati a svolgere attività a fine di pubblica utilità in favore delle comunità territoriali di appartenenza sulla base di apposite convenzioni stipulate tra Regioni e P.A., di un sussidio di importo pari all'assegno sociale per un orario di lavoro che non può eccedere le 20 ore settimanali.

Il comma 12 della disposizione in esame, a seguito delle modifiche introdotte dal d.l. 154/2015, prevede che la disciplina di cui agli artt. 7 e 8 d.lgs. 468/1997 continui ad applicarsi ai progetti iniziati prima della adozione della convenzione quadro suindicata. Si tratta, infatti, di una disposizione transitoria stante l'abrogazione del d.lgs. 468/1997 da parte dell'art. 34 d.lgs. 150/2015.

Occorre, però, evidenziare come la disciplina di cui all'art. 2126 c.c. può trovare applicazione solo in caso di radicale difformità dell'attività effettivamente svolta rispetto all'oggetto del progetto in ragione dell'instaurazione *de facto* di un rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore ed il proprio datore, anche se si tratta di P.A., non ostandovi l'art. 97 Cost. In altre parole, parte ricorrente deve allegare e provare non solo la difformità tra progetto e attività lavorativa effettivamente svolta ma anche tutti gli indici rivelatori della subordinazione (l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro; la collaborazione e l'inserimento continuativo del lavoratore stesso nell'impresa; il vincolo di orario, la forma della retribuzione, l'assenza di rischio).

Tali considerazioni sono condivise dalla costante giurisprudenza di legittimità (Cass. 13472/2016; cfr. anche Cass. 17101/2017) secondo cui *"4.- Peraltro, secondo il costante e condiviso orientamento di questa Corte, la natura previdenziale del rapporto dei suddetti lavoratori non osta alla applicabilità della regola dettata dall'art. 2126 c.c., per quella parte del lavoro che si discosti per contenuto ed orario della prestazione socialmente utile. Se risulta che è stato prestato un diverso e ulteriore lavoro rispetto a quello oggetto del lavoro*



socialmente utile e che tale diverso ed ulteriore lavoro si è svolto in contrasto con norme poste a tutela del lavoratore. In particolare, in base alla suddetta giurisprudenza, in tema di occupazione in lavori socialmente utili (LSU) o di lavori per pubblica utilità (LPU), per le prestazioni, che, per contenuto ed orario, si discostino da quella dovuta in base al programma cui si riferisce il contratto per LSU o LPU originario e che vengano rese in contrasto con norme poste a tutela del lavoratore, trova applicazione la disciplina sul diritto alla retribuzione, in relazione al lavoro effettivamente svolto, prevista dall'art. 2126 c.c., senza che possano nutrirsi dubbi sulla applicabilità di tale disciplina nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, assoggettate al regime del lavoro pubblico contrattualizzato (Cass. 5 luglio 2012 n. 11248; Cass. 11 maggio 2009 n. 10759; Cass. 21 ottobre 2014, n. 22287; Cass. 20 maggio 2008, n. 12749; Cass. 3 luglio 2003, n. 10551)”.

Nell'ambito scolastico, il decreto interministeriale 20 aprile 2001, n. 66 ha, poi, previsto l'attivazione dei detti incarichi dal 1 luglio 2001, ha individuato i beneficiari ed ha indicato che le attività rientrassero nelle funzioni di assistente amministrativo o tecnico.

Sul punto, è emblematica la previsione dell'art. 2 del decreto citato: “Art.2 (Incarichi di collaborazione e procedure di affidamento) 1.Al fine di creare stabile occupazione a decorrere dal 1^o luglio 2001, con il coordinamento dei competenti Uffici Scolastici Regionali, i Dirigenti delle istituzioni scolastiche che attualmente utilizzano i soggetti di cui all'art. 1, affideranno agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, nell'ambito delle funzioni di Assistente Amministrativo o Tecnico, secondo le modalità indicate dall'art.6, comma 2, del Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n.81 e compatibilmente con le risorse di cui al successivo art. 3 del presente decreto..”.

A sua volta, poi, vi è stata una INTESA del 30 Settembre 2002 tra il Ministero e le organizzazioni sindacali, nella quale si è ribadita la previsione di contratti di collaborazione coordinata e continuata per lo svolgimento delle attività amministrative all'interno delle sedi scolastiche, disciplinando vari aspetti, tra cui la retribuzione, l'autonomia e anche il diritto a godere di periodo di assenza per recupero psico-fisico.

È indubbio, pertanto, che tutte le predette fonti che disciplinano appositamente gli incarichi in esame abbiano specificamente preso in considerazione la situazione di lavoro presso le sedi scolastiche dei soggetti interessati e allo stesso tempo, pur richiamando funzioni di ordine amministrativo da espletare, ne hanno sottolineato il carattere di rapporto autonomo e non di lavoro subordinato.

La previsione apposita della collaborazione non può che costituire una rafforzata copertura normativa dei contratti di lavoro autonomo, non frutto, dunque, di autonomia contrattuale dei soggetti (dirigente scolastico– collaboratore), ma di ben specifiche normative e accordi generali.

In sostanza, il compendio di disciplina sopra indicato dà luogo a un modello giuridico di rapporto che pure avendo molteplici elementi che possono essere in comune - o almeno essere vicini – con una prestazione di lavoro subordinato (quali ad es. la personalità della prestazione, l'utilizzo di beni e locali dell'amministrazione scolastica e lo svolgimento presso la sede scolastica, la funzione di assistenza amministrativa, la corresponsione del compenso



con acconti mensili), è però evidente che per espressa previsione delle fonti regolatrici escludono si tratti di subordinazione .

A fronte di un testo dei contratti espressamente volto ad instaurare un rapporto autonomo, ma non quello subordinato, supportato da una serie di previsioni normative e contrattuali in sede sindacale, per ritenere che nella singola vicenda il rapporto abbia assunto i caratteri del pubblico impiego (rapporto subordinato) occorre la prova che la volontà delle parti e lo svolgimento di fatto del rapporto abbiano assunto, invece, la natura e contenuto del tutto diversi discostandosi radicalmente dal tipo contrattualizzato .

La collocazione lavorativa del collaboratore entro l'attività degli istituti scolastici - ammessa dalle predette fonti senza alcun divieto - e la possibilità di direttive e disposizioni consentiva di rendere coerente la prestazione alle esigenze via via proprie della organizzazione in cui si inserisce la prestazione, dunque, una utilizzazione funzionale, ma non di inserimento stabile e organico nella P.A. In tale senso anche la prevista comunicazione delle assenze e la registrazione delle presenze è compatibile con l'esigenza di informazione e verifica da parte del committente della prestazione resa, senza per ciò solo dar luogo a subordinazione.

Ciò detto, nel caso di specie parte ricorrente sostiene di aver lavorato come assistente amministrativo, con mansioni tipiche di tale qualifica consistenti nella predisposizione di atti amministrativi o contabili, nella gestione della documentazione cartacea e delle banche dati informatiche e quant'altro rientra nella gestione dei servizi afferenti all'area amministrativa degli istituti scolastici, soggetto ad orari predisposti dall'Amministrazione.

A parere del Giudicante, nel caso in esame le circostanze addotte dalla parte ricorrente e i mezzi di prova richiesti non appaiono di portata tale da dimostrare una articolazione dei rapporti secondo un assoggettamento univoco come dipendente.

Parte ricorrente non allega di aver subito uno specifico diniego o una reazione dell'Amministrazione scolastica ad una assenza o ad una mancata osservanza di orari. Nessun atto di lesione della autonomia è portato in giudizio.

La comunicazione delle assenze, inoltre, non equivale a disporre delle ferie perché mette in luce semplicemente una posizione passiva dell'Amministrazione scolastica su una richiesta della parte.

Dalla disamina della documentazione e dalla deduzione dei mezzi di prova testimoniale non si evincono riscontri di soggezione al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, quale attivazione ed esercizio di un potere tipico datoriale di imposizione della presenza e di sottoposizione ad eventuale trattamento sanzionatorio e disciplinare proprio del pubblico impiegato come pure della esclusività che caratterizza il rapporto di pubblico impiego.

La mancanza di tale aspetto essenziale del lavoro subordinato e del pubblico impiego rende differenziato in concreto il rapporto della parte ricorrente rispetto ad un pubblico impiegato contrattualizzato, non essendo comunque limitata la sua autonomia quale libertà di essere presente o meno presso la sede scolastica e non subire l'esercizio del potere datoriale tipico del datore di lavoro.

In conclusione, non emerge una condizione di stravolgimento dei contenuti propri del modello di collaborazione coordinata e continuata espressamente prevista dalle fonti normative e



contrattualizzata tra le parti e, pertanto, va esclusa la sussistenza di un rapporto di fatto equiparabile al rapporto alle dipendenze della Pubblica Amministrazione.

A ciò si aggiunga la dirimente osservazione espressa dal Tribunale di Napoli, sezione lavoro, con la sentenza n. 981/2022, versata in atti dal Miur, che la scrivente ritiene pienamente condivisibile, secondo la quale *“il ricorrente ha impugnato il periodo del rapporto di lavoro intercorso tra le parti in ordine al quale allega una difformità tra lo schema legale utilizzato dal convenuto dal 1.7.2001 al 31/8/2018, ossia l’impiego quale lavoratore socialmente utile (lsu) e il reale svolgimento della prestazione, come lavoratore subordinato con le medesime mansioni di assistente amministrativo svolte. Per effetto della dedotta divergenza e in considerazione delle effettive mansioni svolte e dell’asserita natura del rapporto di tipo subordinato, il ricorrente rivendica differenze di retribuzione, utilizzando il parametro retributivo del dipendente pubblico con analoghe mansioni nonché il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali patiti, oltre che il diritto alla ricostruzione della carriera. Ai fini di una corretta impostazione della lite giova evidenziare che la formale assunzione del ricorrente in ruolo, è stata disposta [...] per effetto della stabilizzazione del rapporto intercorso con l’Amministrazione in qualità di lavoratore socialmente utile. La procedura di stabilizzazione ex lege 27 dicembre 2017 n. 205, che il ricorrente con la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha palesato di accettare, ha riguardato proprio il personale impiegato nella scuola in qualità di lavoratori socialmente utili nell’ambito della più generale categoria di titolari di contratti di co.co.co. Orbene, non appare al giudicante condivisibile la scelta del ricorrente di impugnare il periodo di adibizione nei progetti socialmente utili, anche solo al fine economico di percepire le differenze retributive, sostenendo che la sua utilizzazione fattuale sarebbe ascrivibile ad un rapporto di pubblico impiego. Difatti, la sua tesi, volta a sostenere una divergenza tra lo schema formale del rapporto di lavoro utilizzato dall’Amministrazione e il reale svolgimento della prestazione, è sicuramente fondata su una pretesa violazione delle norme in materia di utilizzazione del personale inserito nei progetti di utilità che, per espresso dato normativo, non possono essere considerati dipendenti dell’utilizzatore. Se ciò è vero, egli con la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo indeterminato a cui ha prestato volontaria e consapevole adesione, ha accettato la stabilizzazione del suo rapporto come lsu che costituisce il presupposto normativo per l’accesso nei ruoli della PA. Difatti nella premessa del contratto che, per espressa volontà dei contraenti vale come patto, è contenuto un chiaro riferimento alla stabilizzazione del per-sonale impiegato come co.co.co. Del resto, se l’istante avesse intrattenuto quello che egli, con la presente azione, definisce un rapporto di fatto di impiego, di certo non sarebbe stato stabilizzato. In altri termini, deve ragionevolmente configurarsi, con la stipula del contratto del 1.2.2019, un’accettazione del rapporto intrattenuto come co.co.co., inidonea a giustificare e legittimare l’azione, di natura economica, proposta dal ricorrente. Ragionare diversamente condurrebbe, per l’ipotizzata emersione di un rapporto diverso dal co.co.co., al travolgimento del rapporto di impiego instaurato, per il venir meno del presupposto della sua stipula e per l’impossibilità di dar luogo a procedure assuntive, al di fuori del ricorso al concorso pubblico”*.



Alla luce delle argomentazioni esposte, la domanda va rigettata, con assorbimento della domanda volta ad ottenere la condanna alla ricostruzione contributiva.

Considerata la complessità delle questioni giuridiche trattate e gli orientamenti contrastanti della giurisprudenza in materia, sussistono gravi ed eccezionali ragioni per compensare integralmente le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, dott.ssa Rosa Capasso, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- compensa le spese di lite.

Così deciso in Santa Maria C.V., data di deposito

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Rosa Capasso

