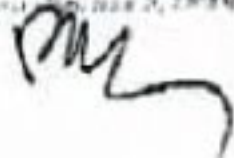


in D. L. 11/2004 art. 1, c. 1
- 4 GEN. 2005
mp IL CANCELLIERE DEL TRIBUNALE
DI ANCONA



SENT. N. **455/05**

R.G. N. **348/04**

Cron. n. **2963**



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Ancona, composta dai Magistrati:

TAGLIANTI	DOIT, ALBERTO	Presidente
BANDINI	DOIT, GIANFRANCO	Consigliere
MICONI	DOIT, SSA FRANCESCA	Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa d'appello promossa con ricorso depositato in data 16/06/04

DA

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE UNIVERSITA' E RICERCA - UFFICIO SCOLASTICO

REGIONALE PER LE MARCHE, in persona del legale rappresentante p.i.,
rappresentato e difeso ope legis dall' Avv. ra Distrettuale dello Stato di Ancona
ed elettivamente domiciliato presso
gli Uffici legali, in Ancona, Piazza Cavour n. 29

• RICORRENTE •

CONTRO

rappresentata e difesa dall' Avv. D. Dorsi ed elettivamente
domiciliata presso lo studio dell' Avv. /
giusta delega a margine del ricorso di primo grado

TR

OGGETTO: Risoluzione contratto di lavoro

Causa posta in decisione nell'udienza del 30/09/05.

CONCLUSIONI

Il Proc. del ricorrente ha così concluso:

perché l'adita Giustizia voglia, in riforma della sentenza impugnata, ed in accoglimento del presente gravame, rigettare la domanda proposta in primo grado da Oliva Lucia in quanto infondata.

Spese vinte,

Il Proc. del resistente ha così concluso:

Perché l'adita Giustizia voglia in toto respingere il gravame proposto dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e Ricerca e dall'Ufficio Scolastico Regionale per le Marche, confermando la sentenza di primo grado anche in merito alle spese di giustizia.

tr

Con vittoria di spese, competenze, onorari. Rf 12,50% CPA ed IVA del luzzio al secondo grado da distrarsi a favore del sottoscritto procuratore
tistatario.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 26-11-2003 Oliva Lucia conveniva d'innanzi al Giudice del Lavoro di Pesaro il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; esponeva che in data 14-10-2002 aveva stipulato con il Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo Dante Alighieri di Pesaro un contratto di lavoro a tempo determinato in qualità di docente supplente fino al termine delle attività didattiche, in relazione ad un posto di sostegno per minorati dell'udito su cattedra ordinaria, per n. 18 ore settimanali, con decorrenza dal 14-10-2002 al 30-6-2003; che in data 29-10-2002 il Dirigente Scolastico predetto aveva decretato la revoca del suddetto contratto, disponendo la cessazione degli effetti della nomina a decorrere dal 29-10-2002; deduceva la illegittimità della condotta della Amministrazione, denunciando: 1- la violazione delle norme contrattuali, in quanto il contratto individuale non conteneva l'indicazione di specifiche cause di risoluzione anticipata, come l'art. 18 comma 3 del CCNL avrebbe consentito, e rimandava in proposito alla disciplina del CCNL ed alle norme da esso richiamate o con esso compatibili; 2 - la infondatezza dell'applicazione del principio dell'autotutela, non applicabile per superare il vincolo contrattuale; 3 - violazione dell'art. 3 L. 241/1990; 4 - violazione della normativa a tutela della maternità; 5 - violazione dei principi di correttezza e buona fede. Chiedeva pertanto che il Tribunale dichiarasse illegittima la revoca del contratto e della nomina, con riserva di adire ulteriormente l'Autorità Giudiziarla per la condanna al pagamento delle spettanze salariali non percepite.

Si costituiva il Ministero convenuto e chiedeva il rigetto della domanda; deduceva che l'incarico di supplenza era stato risposto in relazione alla iscrizione nella scuola di un alunno portatore di handicap, il quale, alcuni giorni dopo che era stato stipulato il contratto di lavoro con la Oliva, aveva ottenuto il trasferimento in una scuola di altra Regione; affermava la legittimità del proprio operato, considerato che l'art. 1 commi 72 e 78 della L. 662/1996 consentiva al Dirigente Scolastico la nomina dei supplenti solo per i tempi strettamente necessari ad assicurare

Kr

Il servizio scolastico e dopo aver cercato di provvedere con i docenti in servizio, e che quindi non era consentito trattenere in servizio l'insegnante di sostegno una volta trasferito l'alunno a cui la stessa era destinata: invocava l'applicazione della normativa sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento (L. 604/1966) deducendo che per ragioni organizzative (trasferimento dell'alunno portatore di handicap) era venuta meno la possibilità di utilizzare la prestazione.

Il Tribunale con sentenza del 14-5-2004 accoglieva il ricorso e dichiarava illegittimo il recesso dal rapporto di lavoro esercitato dal Dirigente Scolastico, previa disapplicazione del relativo provvedimento amministrativo; condannava la Amministrazione convenuta alle spese di lite; riteneva il Giudice che non sussistesse il dedotto giustificato motivo di licenziamento, che nel contratto individuale non fosse indicata la specifica causa di risoluzione e che il provvedimento di recesso fosse carente di motivazione, poiché l'insegnante avrebbe potuto essere addebita ad altre attività.

Avverso la sentenza proponeva appello il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Ufficio scolastico Regionale delle Marche con ricorso depositato il 16-6-2004 e ne chiedeva la riforma, svolgendo i seguenti motivi:

1 - Il contratto di lavoro conteneva l'indicazione dell'alunno portatore di handicap a cui era destinato il sostegno; tale alunno si era effettivamente trasferito in scuola di altra Regione;

2 - Il contratto individuale conteneva il riferimento alle cause di risoluzione previste da norme di legge e dal CCNL; da ciò discendeva la applicabilità della normativa prevista nell'art. 3 L. 604/1966 sul giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro; il giustificato motivo oggettivo era effettivamente sussistente, attesa l'impossibilità di utilizzare ulteriormente la prestazione della Qjiva;

3- nessuna aspettativa giuridicamente rilevante poteva sorgere in capo alla insegnante dal contratto di lavoro in ordine alla durata del contratto stesso.

51

Insisteva per il rigetto della domanda.

Si costituiva l'appellata e resisteva al gravame: ribadiva le argomentazioni svolte in primo grado ed accolte dal primo Giudice; denunciava la inapplicabilità al contratto di lavoro a tempo determinato della disciplina contenuta nella L. 604/1966, relativa al solo rapporto a tempo indeterminato; evidenziava che l'insegnante di sostegno è un docente contitolare della intera classe ed assegnata alla classe stessa, talché, pure in presenza di trasferimento dell'alunno portatore di handicap, la prestazione della Oliva sarebbe stata ugualmente utilizzabile; ricordava che nel contratto individuale non erano previste specifiche cause di risoluzione anticipata del contratto.

All'odierna udienza le parti spiegavano le epigrafate conclusioni; la Corte pronunciava sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato.

Risulta in fatto, e non è controverso fra le parti, che con provvedimento del 12-10-2002 il Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo Dante Alighieri di Pesaro, presa atto della iscrizione alla seconda classe della Scuola Media di un alunno portatore di handicap e rilevata la natura e gravità dell'handicap stesso, decretò la istituzione di un posto di sostegno per minorati dell'udito, da conferire ad un docente supplente - in assenza di altre risorse umane disponibili - con decorrenza dal 14-10-2002 alla fine delle attività scolastiche (30-6-2003); che in data 14-10-2002 il medesimo Dirigente individuò nella Oliva Lucia la insegnante supplente, destinataria di un contratto a tempo determinato, da assegnare al predetto posto; che in pari data stipulò con la supplente il contratto a tempo determinato con decorrenza 14-10-2002 e termine finale al 30-6-2003.

Il contratto in questione prevedeva che il rapporto di lavoro sarebbe stato regolato "dalla disciplina del CCNL e dalle norme da esso richiamate o con esso compatibili, anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del medesimo"; che la risoluzione del rapporto

sarebbe inoltre derivata dalla mancata presentazione dei documenti e dalla mancata assunzione del servizio nei termini stabiliti, nonché dall'annullamento della procedura di reclutamento.

Nessuna ulteriore causa specifica di risoluzione anticipata del rapporto - quale avrebbe potuto essere il venir meno della necessità del sostegno a causa del trasferimento dell'alunno portatore di handicap - era indicata nel contratto individuale medesimo.

Sostiene l'appellante che l'applicabilità della normativa generale sulla risoluzione del contratto di lavoro comporterebbe la applicabilità anche della L. 604/1966 sul recesso per giustificato motivo.

L'assunto non è condivisibile: è vero, infatti, che il contratto in questione è soggetto alla normativa generale, ma la L. 604/1966 è applicabile esclusivamente ai contratti a tempo indeterminato, come si desume dall'art. 1 della legge stessa: l'art. 3 L. 604/1966 disciplina il **recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato**, e non riguarda il lavoro a termine. In cui le esigenze organizzative del datore hanno già trovato la loro realizzazione con la apposizione del termine finale al rapporto di lavoro.

A proposito della risoluzione anticipata dei contratti a tempo determinato, la Suprema Corte ha ricordato che " *La disciplina della risoluzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, o per i quali sia assicurata una temporanea stabilità per mezzo di una clausola di durata minima, va individuata tenendo conto non solo della norma specifica di cui all'art. 2119 cod. civ., ma anche delle norme generali sulla risoluzione dei contratti a prestazioni corrispettive. In particolare è rilevante, così come in genere nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'impossibilità della prestazione (anche se non può operare il raccordo, per altre ipotesi delineato, tra impossibilità sopravvenuta e giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della legge n. 604 del 1966), e in relazione ad essa la legittimità del recesso del datore di lavoro va stabilita in base all'esistenza o meno di un suo interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, da valutarsi obiettivamente, avendo riguardo sia alle*

caratteristiche, anche dimensionali, dell'azienda, sia al tipo di mansioni affidate al dipendente." (Cass. 4437/1995; analogamente, Cass. 14871/2004).

La inutilizzabilità della prestazione della insegnante supplente a seguito del trasferimento dell'alunno disabile, dedotta dalla Amministrazione, potrebbe dunque rilevare non già come "giustificato motivo obiettivo", bensì come impossibilità sopravvenuta della prestazione, intesa nel senso indicato dalla giurisprudenza (cioè come inesistenza di un apprezzabile interesse del datore alle future prestazioni di lavoro, tenuto conto delle caratteristiche dell'azienda e delle mansioni del dipendente), evento che è idoneo a liberare il debitore solo se deriva da causa a lui non imputabile.

Nel caso in discussione, tuttavia, la prova di tale assoluta inutilizzabilità della prestazione della insegnante supplente, sopravvenuta a seguito del trasferimento dell'alunno con handicap, non sussiste. Ed infatti, come segnalato dalla difesa della appellata, l'insegnante di sostegno è assegnata all'intera classe, e non soltanto all'alunno portatore di handicap, e diviene contitolare della classe stessa e della sezione in cui opera, partecipando altresì alla programmazione complessiva (che comprende anche quella specifica relativa all'alunno) - art. 13 L. 104/1992: non è plausibile, quindi, che non sia stato possibile, nell'ambito dell'intera sezione, un proficuo impiego delle funzioni di docenza espletabili dalla Oliva (18 ore settimanali), rispetto alla quale, si ricorda, l'evento risolutivo del venir meno della esigenza della specifica prestazione di insegnamento a ragazzo minorato dell'udito non era stato affatto previsto (come invece avrebbe potuto essere, in forza dell'art. 18 CCNL).

Né in proposito possono essere tenuti in considerazione i documenti prodotti dal Ministero in grado di appello: gli stessi devono essere ritenuti inammissibili, in quanto al momento della costituzione della parte nel giudizio di primo grado erano già esistenti e la necessità della loro produzione non è sorta successivamente (v. Cass. SU 8202/2005).

Per le ragioni esposte, in mancanza di prova della impossibilità sopravvenuta, assoluta e non imputabile al datore, di utilizzazione delle prestazioni della insegnante, la sentenza gravata deve essere confermata.

Le spese del grado seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

PQM

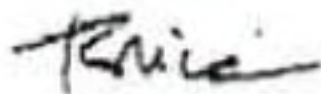
La Corte respinge l'appello proposto dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Ufficio Scolastico Regionale per le Marche con ricorso depositato il 16-6-2004 nei confronti di Oliva Lucia avverso la sentenza del Tribunale di Pesaro - Giudice del Lavoro in data 14-5-2004, che conferma .

Condanna l'appellante a rifondere all'appellata le spese del grado, che si liquidano in complessivi € 2.485 , di cui € 635 per diritti ed € 1.850 per onorari, oltre al 12,50 % su diritti ed onorari per rimborso spese generali.

Ancona, 30-9-2005

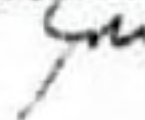
Il Consigliere est.

(Dott.ssa F. Miconi)



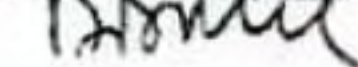
Il Presidente

(Dott. A. Taglienti)



IL CANCELLIERE - C2 -

D.ssa Daniela DIOMEDI



CORTE DI APPELLO DI ANCONA
SEZIONE LAVORO

Visto: Depositato in Cancelleria

oggi ..2.4..O.T., 2005

IL CANCELLIERE
IL CANCELLIERE - C2 -
D.ssa Daniela DIOMEDI

