



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

II TRIBUNALE DI CATANIA

Seconda Sezione Civile - Lavoro

in composizione monocratica, nella persona del magistrato ordinario Dott. xxxxx
xxxxx, in funzione di Giudice del Lavoro, ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al N. xxxx/2017 R.G., avente ad oggetto: retribuzione

PROMOSSA DA

xxxxxxxxx, con il patrocinio dell'Avv.to xxxxxxxx, elettivamente domiciliato/a presso lo
Studio sito in xxxxxxxxx

RICORRENTE

CONTRO

MIUR , con il Patrocinio dell'Avv.to AVVOCATURA DISTRETTUALE DELLO
STATO CATANIA, elettivamente domiciliato/a presso lo Studio sito in VIA
VECCHIA OGNINA, 149 95100 CATANIA

RESISTENTE/I

Disposte le modalità di trattazione cartolare dell'udienza, ai sensi dell'art. 221 c. 4 della
l. n. 77/2020 e ss. proroghe, come da precedente decreto, la causa viene decisa con
provvedimento emesso fuori udienza, alla luce delle conclusioni delle parti come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato telematicamente il 03/08/2017 xxxxxxxx, dopo aver
premessato di essere docente abilitata per la classe concorsuale scuola primaria ed
abilitata nell'attività didattica di sostegno, con ultima sede di servizio presso l'Istituto
Comprensivo Pietralcina di Misterbianco e di avere prestato servizio d'insegnamento





alle dipendenze del MIUR in virtù di reiterati contratti a tempo determinato dall'anno scolastico 2000/2001 all'anno scolastico 2001/02 e dall'anno scolastico 2003/04 all'anno scolastico 2016/2017 tutti nella classe di concorso sostegno per 24h settimanali e dall'anno scolastico 2005/06 all'anno scolastico 2016/17 tutti presso lo stesso Istituto Comprensivo Padre Pio di Misterbianco, chiedeva riconoscersi ai fini giuridici ed economici l'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati per almeno 180 giorni in ciascun anno oppure dal primo febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio finale come se il rapporto fosse stato costituito a tempo indeterminato, e quindi con la medesima progressione professionale riconosciuta al personale docente di ruolo e conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive.

Parte ricorrente sosteneva che il diverso trattamento riservato ai docenti non di ruolo rispetto al personale docente di ruolo fosse illegittimo e discriminatorio.

In particolare, invocava la violazione della clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18/3/99 ed allegato alla Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 28 giugno 1999/70/CEE, nonché dell'art. 6 del d. lgs. 368/2001, con conseguente disapplicazione della norma nazionale. Ancora, sosteneva che il divieto di un trattamento meno favorevole per i lavoratori con contratto a tempo determinato, avendo natura di clausola self executing, dovesse trovare diretta applicazione non essendo necessario un successivo intervento del legislatore nazionale e che anche la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22558/2016, affermava il pieno diritto del personale precario della scuola di vedersi riconosciuta la medesima progressione stipendiale connessa all'anzianità di servizio riconosciuta al personale di ruolo, proprio sulla base del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro europeo sul lavoro a tempo determinato. Sottolineava che la disparità di trattamento, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, potrebbe giustificarsi soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", ossia di "elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi" in





relazione alla “particolare natura delle mansioni per l’espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato” e alle “caratteristiche inerenti alle mansioni stesse” (CGUE, al punto 51 della sentenza xxxxxxxxxxxx C-302/11 e C-304/11 contro Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato). Riteneva tali “ragioni oggettive” del tutto inesistenti, considerata l’assoluta identità di mansioni e obblighi contrattuali rispetto al servizio scolastico svolto dai colleghi di ruolo.

Ribadiva che la condizione necessaria e sufficiente per configurare un anno di anzianità è la sola prestazione di servizio nell’ambito di un anno scolastico per almeno 180 giorni, oppure dal primo febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio finale. Affermava, altresì, che l’anzianità di servizio costituiva un mero fatto giuridico insuscettibile in quanto tale di prescrizione, mentre le somme dovute per effetto del riconoscimento dell’anzianità di servizio durante il periodo di precariato non erano soggette a prescrizione quinquennale, derivando il diritto alle stesse anche dalla violazione della direttiva comunitaria, e quindi soggetto a prescrizione ordinaria decennale.

Concludeva chiedendo: *“accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell’anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati per almeno 180 giorni in ciascun anno oppure dal primo febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio finale come se il rapporto fosse stato costituito a tempo indeterminato, e quindi con la medesima progressione professionale riconosciuta dal CCNL Comparto Scuola al personale docente assunto a tempo indeterminato di pari qualifica e conseguentemente: - condannare l’Amministrazione resistente a collocare il ricorrente al livello stipendiale corrispondente all’anzianità di servizio maturata ai sensi del CCNL Comparto Scuola; - condannare l’Amministrazione resistente, anche a titolo di risarcimento del danno per responsabilità contrattuale, al pagamento delle differenze retributive corrispondenti ai suddetti incrementi stipendiali dovuti (maturati e non corrisposti) in virtù del pieno*





riconoscimento dell'anzianità professionale per i servizi d'insegnamento prestati con contratti a tempo determinato di almeno 180 giorni per ciascun anno oppure dal primo febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio finale, quantificate con riferimento ai periodi lavorati sino al 30.06.2017 in €=17.459,22= oltre interessi dalla data di scadenza dei singoli ratei.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre, in solido, in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde”.

Con memoria depositata il 13/01/2020 l'amministrazione resistente contestava lo svolgimento delle prestazioni lavorative nelle forme e secondo le scadenze contrattuali indicate in ricorso, i periodi di lavoro indicati dalla ricorrente ed il possesso di titolo abilitativo, contestava quanto dedotto da controparte in ordine alla asserita illegittimità della previsione di cui all'art. 485 del d. lgs. n. 297/1994, assumeva che decisivo appariva l'intervento della Corte UE, espresso nella sentenza emessa all'esito della trattazione della causa C466/2017 relativa alla compatibilità con la clausola 4 dell'Accordo quadro della disciplina di cui al citato art. 485 del d.lgs. n. 297/1994; precisava che il calcolo della “anzianità comparativa” del supplente (come per ogni dipendente pubblico) deve sospendersi per gli anni 2010, 2011 e 2012, che “non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti” in base all'art. 9, comma 23° del D.L. 31-5-2010 n. 78, conv. modd. dalla legge 30 luglio 2010, n. 122; eccepiva la intervenuta prescrizione dei crediti retributivi e risarcitori vantati da controparte e relativi al periodo antecedente il quinquennio anteriore la presentazione del ricorso, stante la decorrenza del termine di prescrizione quinquennale stabilito dall'art. 2948 c.c. comma 1, n. 4 c.c. e l'assenza di atti interruttivi della stessa; contestava integralmente la quantificazione del presunto credito vantato dalla ricorrente.





Concludeva chiedendo: *“dichiarare prescritte le pretese patrimoniali maturate oltre i cinque anni prima della presentazione del ricorso; rigettare il ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto o accoglierlo, in subordine, nei limiti di quanto provato da controparte e dei principi prima riassunti; conseguentemente, condannare alle spese ed onorari di lite, che, fin d’ora, avuto riguardo ai parametri del D.M. 55/2014, si richiede siano liquidate nei valori medi, ovvero in caso di accoglimento parziale del ricorso, con compensazione di spese.”.*

Veniva autorizzato il deposito di note, con le quali l’amministrazione si riportava integralmente al contenuto della memoria di costituzione, mentre la ricorrente sottolineava che l’anzianità di servizio, quale fatto giuridico, non si prescrive ma costituisce il presupposto di fatto per l’attribuzione del diritto a contenuto patrimoniale relativo al conseguimento della progressione stipendiale e l’eventuale prescrizione di alcuni compensi arretrati non preclude il conseguimento dei successivi aumenti stipendiali, che anche a voler ritenere applicabile il termine di prescrizione quinquennale, nessuna somma antecedente alla data dell’08/04/2012 poteva essere considerata prescritta e che pertanto il conteggio relativo alle 5 annualità, andando a ritroso dalla data della diffida, ammontava ad euro 10.282,62, che i conteggi venivano contestati solo genericamente dall’amministrazione rendendoli in tal modo definitivi.

Disposta la trattazione ai sensi dell’art. 221 comma 4 del D.L. n. 34/2020 (“Modifica dell’articolo 83 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e disposizioni in materia di processo civile e penale”), come sostituito dalla legge di conversione n. 77/2020, all’udienza del 04 maggio 2022 la causa veniva decisa nei termini che seguono.

In punto di prescrizione si puntualizza che l’anzianità di servizio rappresenta un fatto giuridico che integra il presupposto di distinti specifici diritti, per ciascuno dei quali l’ordinamento giuridico stabilisce un termine di prescrizione. Al dipendente, dunque, che faccia valere il proprio diritto ad una maggiore retribuzione rapportata all’anzianità





è opponibile la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli ratei maturati ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di diritti di credito ancora non prescritti (Consiglio di Stato 20/12/2012 n. 6578, vedi anche Cassazione, sez. lav., ordinanza n 2232/2020).

L'anzianità di servizio, pertanto, non è soggetta a nessuna prescrizione, mentre le differenze retributive sono soggette al termine di prescrizione quinquennale, ex art. 2948 n. 4 c.c.

L'eccezione di prescrizione sollevata dall'amministrazione resistente va, dunque, parzialmente accolta, dovendosi applicare ai crediti stipendiali il termine quinquennale di cui all'art. 2948 c.c, considerata la lettera di messa in mora del 08/04/2017 quale primo atto interruttivo della prescrizione, vanno dichiarati estinti i crediti maturati in data antecedente al 08/04/2012.

Nel merito il ricorso è fondato nei termini di seguito esposti.

Dalla documentazione versata in atti (All. n. 1 e 2 del ricorso) si evince che xxxxx xxxxx ha prestato servizio alle dipendenze del MIUR dall'anno scolastico 2000/2001 all'anno scolastico 2001/02 e dall'anno scolastico 2003/04 all'anno scolastico 2016/2017 con contratti a termine per cattedra di 24h settimanali come docente di sostegno abilitata presso i seguenti istituti C.D. di Misterbianco, I.C. Piano Tavola – Belpasso, I.C. Vittorini San Pietro Clarenza e per gli ultimi 12 anni di servizio presso l'I.C. Padre Pio di Misterbianco.

La domanda di riconoscimento dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo e conseguente condanna del MIUR al pagamento delle differenze retributive corrispondenti ai suddetti incrementi stipendiali dovuti veniva fondata sul rilievo che mentre per il personale di ruolo il CCNL del comparto Scuola prevede l'individuazione di varie fasce di anzianità a cui corrispondono diverse tabelle retributive, il personale assunto a termine mantiene sempre lo stipendio tabellare iniziale, al di là del numero dei contratti a termine intervenuti e del numero di anni di lavoro prestati.





La difesa di parte ricorrente ha invocato la clausola 4 dell'Accordo Quadro attuato con la direttiva 1999/70/CE che al punto 1 dispone: *“per quanto riguarda le condizioni di impegno i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato a meno che non sussistano ragioni oggettive”*. Il punto 4 della medesima clausola stabilisce: *“i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”*.

Nell'interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia UE (sentenza 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso), ha anzitutto richiamato la propria precedente giurisprudenza secondo cui le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche *“ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico”* (v. sentenza 4.7.2006, C-212/04, Adeneler e altre), trattandosi di *“norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza”* che devono trovare applicazione a *“tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro”*.

La Corte di Giustizia ha ulteriormente precisato (22/12/2010 nei procedimenti riuniti C-444/09, Gaviero e C-456/09, Iglesias Torres) che *“un'indennità per anzianità di servizio ... rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione di impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obbiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti*





pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell'Accordo Quadro".

Tali disposizioni comunitarie sono state ritenute dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea sufficientemente precise nel loro contenuto per poter trovare immediata applicazione nel diritto interno dello Stato membro (v. sentenza Gaviero Torres).

Le citate norme comunitarie vietano che il lavoratore a tempo determinato riceva un trattamento relativo all'anzianità di servizio meno favorevole del lavoratore a tempo indeterminato comparabile per il solo fatto di essere assunto con contratto a termine in quanto, diversamente opinando, si vanificherebbero gli obiettivi della direttiva 1990/70 e dell'accordo quadro.

Sulla spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGE ha affermato: *"La mera circostanza che un impiego sia qualificato come 'di ruolo' in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari"*. La Corte di Giustizia ha infine spiegato che la nozione di "ragioni oggettive" che, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, *"non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo", ma solo quando "la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui*





s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria".

Il giudizio sulla comparabilità dei lavoratori deve essere fondato sulle analisi delle mansioni svolte e tenendo conto di un insieme di fattori come la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di impiego. È stato, altresì, rilevato dalla giurisprudenza comunitaria come le “ragioni oggettive”, che giustificherebbero la differenza di trattamento tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, non possono essere identificate con una norma interna, generale ed astratta, ma piuttosto con condizioni precise e concrete che possono risultare dalle caratteristiche delle mansioni assegnate ai lavoratori assunti a termine o dalle finalità di politica sociale di uno stato membro in maniera tale da poter verificare nel singolo caso se detta disparità risponda ad un reale bisogno (sentenza Gaviero e Torres).

Al Giudice nazionale, dunque, spetta valutare in concreto se la norma comunitaria sia stata rispettata e se la corresponsione nel caso specifico al lavoratore al termine di un trattamento retributivo diverso rispetto a quello del lavoratore a tempo indeterminato sia sorretta da oggettive e specifiche esigenze nel senso sopra illustrato.

Ancora la Cassazione sezione lavoro con le sentenze n. 22558 e n. 23868 del 2016, ha precisato che *“nel settore scolastico, la clausola 4 dell’Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini dell’attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato”* (in senso





conforme le successive pronunce della Cassazione n. 8945/2017, Cassazione n. 20918/2019, Cassazione n.17314/2020).

Tale principio di diritto, peraltro, è stato confermato dalla Corte di Giustizia, la quale ha precisato che la **clausola 4 dell'Accordo** esclude in generale, ed in termini non equivoci, qualsivoglia disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavori a tempo determinato e nella motivazione della recente **sentenza del 20.06.2019 in causa C-72/18, Ustariz Arostegui** la Corte di Lussemburgo ha precisato che *“la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa ma una normativa nazionale [...] che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegato amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.”*

Il contrasto tra le previsioni del diritto dell'Unione e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da “ragioni oggettive”, dunque deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, attesa la loro superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne confliggenti. È infatti pacifico, come ribadito nella citata sentenza Gavieiro, che “qualora non possano procedere ad un'interpretazione e ad un'applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell'Unione, i giudici nazionali e gli organi dell'amministrazione hanno l'obbligo di applicare integralmente quest'ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno”.

È incontestato fra le parti che alla ricorrente, assunta ripetutamente a tempo determinato nei periodi in atti descritti, è stata applicata la disciplina dettata dai vari CCNL del





comparto Scuola succedutisi nel tempo, fondata sul principio già sancito dal D.Lgs. n. 297/1994 e ribadito a partire dal CCNL 1994/1998 (art. 53) secondo cui al personale amministrativo e tecnico non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio. Gli stessi CCNL, invece, prevedono per il personale assunto a tempo indeterminato un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali, e stabiliscono che il passaggio tra una posizione e l'altra avviene alla maturazione del primo biennio e dei successivi quinquenni di anzianità. L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, potrebbe ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia - secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia - devono essere strettamente attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione e non possono consistere nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro; nel fatto che il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione; nella sola diversità delle modalità di reclutamento, né infine nella circostanza che il trattamento peggiore sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo, ossia non basta una disciplina di legge a determinare una valida deroga all'Accordo Quadro, ma è necessario una disciplina che individui ragioni oggettive atte a giustificare un diverso trattamento economico. Nel caso di specie il Ministero convenuto nulla ha all'uopo dedotto. Infine non rileva per escludere la discriminazione la circostanza che nel settore scolastico al momento della definitiva assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di servizio pregresso venga riconosciuto ai fini della anzianità di servizio.

Nel caso di specie non risultano sussistere le "ragioni oggettive" per un trattamento meno favorevole, la ricorrente nelle annualità dedotte in giudizio ha prestato servizio, in via continuativa e senza interruzioni di rilievo, svolgendo mansioni identiche a quelle di un lavoratore di ruolo della medesima qualifica. Ne discende che: non vi sono ragioni





per non attribuire alla ricorrente un trattamento analogo, sotto il profilo del riconoscimento dell'esperienza maturata e con le connesse conseguenze in ambito retributivo, a quello che sarebbe stato riconosciuto ad un lavoratore di pari livello che però avesse operato, sin dall'assunzione, a tempo indeterminato; che per contro l'applicazione della normativa prevista dal CCNL di settore, che è quindi in questa parte illegittima, integra una diversità di trattamento che determina la violazione del principio di non discriminazione e, pertanto, deve essere disapplicata, perché palesemente discriminatoria là dove prima dell'immissione in ruolo non preveda nessuna valorizzazione dell'anzianità maturata nei servizi pre ruolo.

Il contrasto tra le previsioni del diritto dell'Unione e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da "ragioni oggettive", deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, in ragione della loro superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne configgenti, come pacificamente ribadito dalla Corte anche nella citata sentenza xxxxxxxxx, che tra l'altro ribadisce che *"la clausola 4, punto I, dell'Accordo Quadro esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego"*: essa, pertanto, *"è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale perché sia loro riconosciuto il beneficio delle indennità per anzianità di servizio"*.

Al fine della verifica del trattamento retributivo spettante agli insegnanti di ruolo occorre fare riferimento ai CCNL applicabile durante il servizio prestato con i contratti a termine. I CCNL Scuola applicabile *ratione temporis* prevedevano una prima posizione stipendiale per la fascia di anzianità 0-2 anni ed una seconda posizione stipendiale per la fascia stipendiale 3-8 anni. Successivamente il CCNL del 2011 ha previsto la rimodulazione delle posizioni stipendiali, modificandone la sequenza, ed





accorpendo nella prima fascia l'anzianità di servizio 0-8 anni, *peraltro, al comma 2 dello stesso art. 2 le parti collettive hanno introdotto una clausola di salvaguardia che recita: "Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/09/2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento alla pre-esistente fascia "3-8", conserva ad personam il maggiore valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni". Valutando l'applicabilità di tali clausole al trattamento retributivo dei supplenti, si ha che il docente precario che possa vantare, in forza del servizio pre ruolo prestato con continuità, di trovarsi alla data del 01 settembre 2010 già nella vecchia posizione "3-8 anni" avrà diritto al relativo valore stipendiale fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni".*

Nel caso concreto la ricorrente ha operato in ragione di più contratti a tempo determinato in successione senza soluzione di continuità, di 24h settimanali e di durata annuale o equiparati sin dall'anno scolastico 2000/2001, gli ultimi 12 anni sempre presso lo stesso istituto e sempre con riguardo alla medesima cattedra. Sulla riconduzione delle supplenze alla tipologia delle supplenze su "incarico di fatto", che non darebbe diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio, il Miur nulla ha allegato e provato, nulla ha provato sulla effettiva e concreta temporaneità dei medesimi, caratteristica messa in dubbio dalla reiterazione per più anni del medesimo incarico nel medesimo circolo didattico o istituto scolastico.

La temporaneità che astrattamente è connaturale alla tipologia prescelta per l'assunzione temporanea deve cioè trovare allegazione e dimostrazione concreta. Se ne deve dedurre che tali incarichi, se non accompagnati da allegazioni circa la concreta esigenza temporanea che li giustifica sino al 30 giugno, sono equivalenti agli incarichi annuali. Anche il fatto che l'equiparabilità con il personale assunto a tempo indeterminato andrebbe esclusa per le supplenze assegnate per orari inferiori a quelli della cattedra piena, non trova fondamento poiché, come recentemente ribadito dalla Suprema Corte, il principio di non discriminazione tra docenti di ruolo e precari impone di riconoscere i





servizi pre-ruolo indipendentemente dal numero di ore settimanali d'insegnamento svolte (cfr. Cass. Civ., sezione lavoro, n. 31149/2019)

I principi qui affermati valgono con riferimento alle supplenze annuali o alle supplenze a queste equiparate. In proposito ex art. 11, comma 14 Legge n. 124/99, “il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”.

Inoltre la ricostruzione dell'anzianità maturata non può che avvenire sommando i mesi lavorati dal docente a termine in ogni anno scolastico, e in vigenza del rapporto di lavoro.

Dunque, per il riconoscimento del diritto all'anzianità di servizio, il docente deve avere svolto supplenze uniche o ravvicinate tali da integrare il disposto di cui all'art. 11/14 L. n. 124/99 e cioè superiori a 180 giorni o con servizio prestato ininterrottamente dal 1° febbraio al termine delle operazioni di scrutinio.

Infine, occorre considerare che a causa del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali disposto per il personale docente dall'art. 9, comma 23, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, gli anni dal 2010 al 2013 devono considerarsi “neutralizzati” e risultano quindi irrilevanti ai fini della anzianità di servizio. Il decreto del Ministero dell'Istruzione in concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, del 14 gennaio 2011, ha disposto lo stanziamento di 320 milioni di euro per il recupero dell'utilità dell'anno 2010 ai fini della maturazione delle posizioni di carriera e stipendiali e dei relativi incrementi economici del personale docente educativo e ATA. Inoltre, i contratti collettivi del 13.3.2013 e 7.8.2014 hanno dato attuazione al recupero delle utilità degli anni 2011 e 2012 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali di cui all'art. 2 del CCNL 4.8.2011. I contratti collettivi e i provvedimenti ministeriali sopra citati, dunque, hanno salvaguardato i dipendenti a tempo indeterminato dagli





effetti della rimodulazione delle fasce stipendiali e della sterilizzazione dei servizi prestati negli anni scolastici menzionati ai fini della progressione stipendiali. Per l'anno 2013 invece, l'art. 1, comma 1, lettera b), del DPR 4.9.2013 ha introdotto un nuovo blocco della progressione, prevedendo la proroga sino al 31.12.2013 delle disposizioni contenute nel citato articolo 9, comma 23, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Non si rinvencono disposizioni contrattuali o normative dirette a consentire il recupero del "blocco" della progressione economica nell'anno 2013.

Alla luce di quanto esposto, nel caso di specie parte ricorrente ha provato il possesso del titolo abilitativo e lo svolgimento di supplenze negli anni scolastici: 2000/01 (7 mesi e 24 giorni); 2001/02 (9 mesi e 5 giorni); 2003/04 (9 mesi e 5 giorni); 2004/05 (9 mesi 5 giorni); 2005/06 (9 mesi e 25 giorni); 2006/07 (9 mesi e 29 giorni); 2007/08 (9 mesi e 29 giorni); 2008/09 (9 mesi e 29 giorni); 2009/10 (9 mesi e 29 giorni); 2010/11 (9 mesi 27 giorni); 2011/12 (9 mesi e 16 giorni); 2012/13 (9 mesi e 18 giorni); 2013/14 (9 mesi e 13 giorni); 2014/15 (9 mesi e 14 giorni); 2015/16 (9 mesi e 26 giorni); 2016/17 (9 mesi e 4 giorni) per una durata complessiva di 142 mesi e 298 giorni e quindi 12 anni 8 mesi e 20 giorni che portano la ricorrente a collocarsi nella fascia stipendiale 9-14 anni e non 15- 20 anni come richiesto da parte ricorrente in seno al ricorso e alle note autorizzate e pur tenendo conto del blocco stipendiale la ricorrente rimarrebbe collocata nella suddetta fascia stipendiale.

In definitiva va riconosciuta alla ricorrente l'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai C.C.N.L. succedutisi nel tempo (tenuto conto del blocco della progressione economica per l'anno 2013), con conseguente collocazione della ricorrente nella fascia stipendiale "9-14 anni" e con condanna del Miur *al pagamento in favore di parte ricorrente delle differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato e quanto spettante in base alla posizione stipendiale*





acquisita in ragione dell'anzianità di servizio maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta, sempre nei limiti della prescrizione quinquennale. A tal proposito si precisa che le differenze retributive richieste in seno al ricorso riguardavano gli anni scolastici dal 2006/2007 al 2016/17 mentre le differenze retributive prescritte, come sopra anticipato, sono quelle che vanno dall'anno scolastico 2006/07 fino al 08/04/2012 (data del primo atto interruttivo), pertanto le differenze retributive spettanti sono quelle che vanno dal 08/04/2012 fino al 30/06/2017. Spetta, inoltre, la maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo.

La complessità delle questioni, le modifiche normative che hanno riguardato il comparto scuola ed il parziale accoglimento delle domande contenute in seno al ricorso consentono di compensare le spese.

P.Q.M.

DICHIARA il diritto della parte ricorrente alla medesima posizione stipendiale prevista dal CCNL Comparto Scuola applicabile *ratione temporis* per il personale docente con contratto a tempo indeterminato e per l'effetto condanna il MIUR a collocare la ricorrente nel livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata con i contratti a termine stipulati e conseguente piena equiparazione del proprio trattamento retributivo a quello del personale docente assunto con contratto a tempo indeterminato, con condanna dell'Amministrazione, nei limiti della intervenuta prescrizione come in parte motiva, al pagamento dell'importo delle differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato e quanto spettante in base alla posizione stipendiale acquisita in ragione dell'anzianità di servizio maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta, oltre la maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo;





COMPENSA le spese processuali.

Così depositato, in Catania il 04/05/2022.

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. xxxxxxxx

