



**TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA**

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g.  
**XXX/2020**

**XXXXXXXXXXXX**

tra

RICORRENTE/I

e

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**

RESISTENTE/I

Oggi **15/03/2022** ad ore **9.16** il Giudice, dott. **XXXX XXXXXX**, dà atto che:

Per **XXXX XXXX** sono comparsi gli avv.ti **LO BUE IRENE, MICELI WALTER, GANCI FABIO, SPONGA TIZIANA** mediante deposito delle note di trattazione scritta.

Per **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** nessuno ha provveduto al deposito delle note di trattazione scritta.

Dato atto di quanto sopra, il Giudice si ritira in camera di consiglio per la decisione.

All'esito della camera di consiglio, rientrato in udienza, il Giudice decide la causa ex art. 429 c.p.c.

**Il Giudice Del Lavoro**

**XXXX XXXX**





**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. XXXX XXXX ha pronunciato *ex art. 429 c.p.c.* la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **XXX/2020** promossa da:

**XXXX XXXX** (C.F. XXXXXXXXXXXXXXXX), elettivamente domiciliata in **XXXX XXX n. X XXX XXXX**, rappresentata e difesa dagli avv.ti **LO BUE IRENE, TIZIANA SPONGA, FABIO GANCI, WALTER MICELI**;

**RICORRENTE/I**

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** (C.F. 80185250588), **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE DELL'EMILIA-ROMAGNA, AMBITO TERRITORIALE DI MODENA**, domiciliati in **VIA ELIA RAINUSSO 70/100 MODENA**, rappresentati e difesi *ex art. 417 bis c.p.c.*, dalla dott.ssa **FIGLIOMENI MARIA TERESA**;

**RESISTENTE/I**

**IN FATTO ED IN DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 29/04/2020, **XXXXX XXX** assistente amministrativa assunto a tempo indeterminato alle dipendenze del MIUR in data 01.09.2014, attualmente in servizio presso il Liceo Classico e linguistico “**XXXX XXX**” sede **XXXXXXXX**, premettendo di aver prestato servizio, prima dell'immissione in ruolo, alle dipendenze del MIUR in virtù di reiterati contratti a tempo determinato, dall'a.s. 2005/2006, nonché lamentando che, in sede di ricostruzione di carriera, l'amministrazione non abbia riconosciuto integralmente il servizio non di ruolo prestato e non abbia fatto applicazione della clausola di salvaguardia prevista dallo stesso accordo del 19 luglio 2011, ha chiesto di:



*“accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 19 luglio 2011, con conseguente condanna del Ministero dell’Istruzione a pagare al ricorrente il valore retributivo della fascia stipendiale “3 – 8 anni” fino al conseguimento della fascia retributiva “9 – 14 anni”. - IN RELAZIONE ALLA DOMANDA RELATIVA ALL’INTEGRALE ED IMMEDIATA VALUTAZIONE DEL SERVIZIO PRERUOLO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE DELLA CARRIERA E, DUNQUE, AI FINI DELLA COLLOCAZIONE NEI CORRISPONDENTI SCAGLIONI STIPENDIALI;*

*accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell’intero servizio pre-ruolo reso presso le scuole statali calcolato in anni 6 mesi 6 e giorni 3 e condannare il Ministero dell’Istruzione a ricostruire la carriera del ricorrente collocandolo nella relativa fascia stipendiale e a pagargli le relative differenze retributive oltre accessori di legge quantificabili al momento del deposito del ricorso in € 2.043,94”.*

Si è costituito il MIUR, deducendo l’infondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto.

Così delineate, in estrema sintesi, le coordinate della res litigiosa, la causa è giunta all’odierna decisione sulla base delle sole risultanze documenti in atti, vertendo la controversia su questioni legate esclusivamente alla corretta interpretazione delle norme applicabili al caso concreto e non essendo contestate le ricostruzioni fattuali circa la carriera professionale della ricorrente.

Nel merito il ricorso è fondato.

Occorre segnalare come il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato sia stato sancito, nell’ordinamento comunitario, dalla clausola 4 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, al quale ha dato attuazione la Direttiva comunitaria 1999/70/CE. Secondo tale disposizione, *“per quanto riguarda le condizioni di impiego, 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”* (punto 1). Nello specifico, *“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”* (punto 4).

Nell’interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia ha precisato che cosa debba intendersi per *“condizioni di impiego”* ai sensi della succitata clausola 4, chiarendo che la riserva di cui all’art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) *“non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto*



*di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione"* (v. sent. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler e altre). Nell'affrontare, inoltre, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle Pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGUE ha poi statuito: *"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"* (ibidem).

La Corte 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"* (ibidem). In conclusione, sempre secondo la CGUE, la nozione di *"condizioni di impiego"* di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro *"dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato"*, (ibidem).

Si tratta di principi che sono stati in seguito ribaditi dalla Corte (v. sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, G.G. e C-456/09, I.T.), laddove è stato ulteriormente precisato 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 d'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 obiettiva, 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"*.



Ancora più di recente la Corte (v. ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11), pronunciando sulla compatibilità con il diritto dell'Unione delle disposizioni dettate in tema di inquadramento dei dipendenti "stabilizzati" dall'art. 75 del D.L. n. 112 del 2008, ha richiamato detti principi, evidenziando innanzitutto che le ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento, devono consistere in

*"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. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro".*

Deve, invece, escludersi che possa configurare una ragione oggettiva il mero richiamo alla natura temporanea del rapporto, in quanto ciò *"svuoterebbe di contenuti gli obiettivi della direttiva e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato"* (punto 41, ibidem).

La Corte ha aggiunto che *"il principio di non discriminazione, enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro, sarebbe privato di qualsiasi contenuto se il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una "ragione oggettiva" ai sensi della clausola suddetta, atta a giustificare una diversità di trattamento ..."* essendo necessario *"prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale"* (v. punti 50 e 51, ibidem).

Infine, nella succitata ordinanza, è stata anche affrontata la questione delle modalità di reclutamento e la Corte ha evidenziato che la diversità fra procedura di stabilizzazione (che veniva in rilievo nel procedimento principale) e concorso pubblico può giustificare una diversità di trattamento, quanto alle condizioni di impiego, solo qualora *"un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione"* (v. punti 45 e 46, ibidem).

Nella sentenza 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) pronunciata sempre con riferimento alle procedure di stabilizzazione, la Corte ha in sintesi affermato che *"se nell'ambito della presente causa fosse dimostrato (...) che le funzioni svolte (dalle parti ricorrenti - N.D.R.) in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che, come sostenuto dal governo italiano nelle sue osservazioni scritte, la normativa nazionale in questione mira a valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti*



*con contratto a termine in seno all'AGCM, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come "ragioni oggettive" ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro".*

Al contrario, nella richiamata recente decisione, la Corte di Giustizia ha ritenuto che gli obiettivi ivi invocati dal governo italiano, consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possano essere considerati come configuranti una «ragione oggettiva», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 62).

Di talché, previa verifica del Giudice nazionale, può essere ritenuta legittima l'applicazione della normativa nazionale (che tenga conto dei periodi di servizio di pre-ruolo in misura integrale fino al quarto anno e dei restanti, parzialmente, a concorrenza dei due terzi) al precario che abbia prestato esclusivamente supplenze brevi e temporanee, su svariate materie, ritenendosi invece integralmente computabile come annualità completa il servizio di almeno 180 giorni conseguiti in un anno scolastico. E infatti, per quanto interessa in particolare la situazione dell'odierna parte ricorrente, le norme da esaminare sono l'art. 485 e l'art. 489.

Il primo, intitolato “ Riconoscimento dei servizi agli effetti della carriera” stabilisce al comma 1 che “ Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai solo fini economici per il rimanente terzo”. La norma va integrata con l'art. 4 comma 3 l. 399/1988, intitolato “Inquadramento economico Passaggi di qualifica funzionale”, che al comma 3 stabilisce che “Al compimento del sedicesimo anno per i docenti laureati della scuola secondaria superiore, del diciottesimo anno per i coordinatori amministrativi, per i docenti della scuola materna ed elementare, della scuola media e per i docenti diplomati della scuola secondaria superiore, del ventesimo anno per il personale ausiliario e collaboratore, del ventiquattresimo anno per i docenti dei conservatori di musica e delle accademie,



l'anzianità utile ai soli fini economici è interamente valida ai fini dell'attribuzione delle successive posizioni stipendiali”.

L'art. 489, intitolato “Periodi di servizio utili al riconoscimento”, stabilisce al primo comma che “Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione”. La norma va letta congiuntamente all'art. 11 comma 14 l. 124 del 1999 che stabilisce che “Il comma 1 dell'articolo 489 del testo unico è da intendere nel senso che 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 1o febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”. In applicazione dell'art. 489 come interpretato dall'art. 11 comma 14, il Ministero raggruppa i servizi a termine in base all'anno scolastico di riferimento, quindi prende in considerazione ai fini della ricostruzione della carriera soltanto quelli che, sommati tra loro, raggiungono almeno 180 giorni nell'ambito dell'anno scolastico corrispondente.

Gli anni scolastici in cui ci sono da 180 a 365 giorni di servizio entrano dunque nel computo dell'anzianità come anno intero, mentre quelli in cui ci sono meno di 180 giorni non contano nulla.

Una volta calcolata così l'anzianità anteriore all'immissione in ruolo, il Ministero fa applicazione dell'art. 485 e dunque ricostruisce l'anzianità utile a fini retributivi prendendo in considerazione i primi 4 anni per intero e quelli successivi soltanto per due terzi. Il terzo escluso dal computo dell'anzianità utile ai fini retributivi – che nei decreti di ricostruzione della carriera viene definita come “utile ai fini giuridici ed economici” – viene accantonato con la qualificazione come utile “ai soli fini economici” in attesa che il docente maturi l'anzianità complessiva di cui all'art. 4 comma 3 l. 399/1988 ( ad es. 16 anni per i docenti laureati di scuola media superiore). Superato tale momento, a domanda dell'interessato, viene emesso un nuovo decreto di ricostruzione della carriera in cui – con efficacia ex nunc dal compimento dell'anzianità rilevante in base all'art. 4 - anche gli anni accantonati vengono inseriti nell'anzianità “utile ai fini giuridici ed economici”, con conseguente adeguamento della fascia stipendiale spettante.

In quanto finora esposto è già evidente che l'anzianità anteriore all'immissione in ruolo viene sì valorizzata, ma in modo diverso da come avviene per l'anzianità che matura in ruolo.

Quest'ultima infatti rileva sempre e comunque per intero, mentre l'anzianità pre-ruolo non rileva affatto se rimane al di sotto dei 180 giorni in un anno scolastico, viene sopravvalutata quando è pari a 180 giorni o superiore, ma comunque inferiore a 365 e, in ogni caso, a meno che il docente non venga immesso in ruolo quando vanta già un'anzianità preruolo pari a quelle previste dall'art. 4, per un



periodo più o meno lungo del servizio di ruolo viene decurtata di un terzo per gli anni successivi ai primi quattro.

L'applicazione di tale normativa alla varietà delle situazioni concrete preruolo rende possibile una molteplicità di risultati diversi che, a volte, collocano l'ex docente a termine in posizione di (maggiore o minore) svantaggio nei confronti del collega che abbia prestato la stessa quantità di servizio in ruolo ma, altre volte, gli attribuiscono una condizione di sostanziale parità o addirittura di (maggiore o minore) vantaggio.

Lo svantaggio è di tutta evidenza ove i rapporti a termine anteriori all'immissione in ruolo siano stati di 12 mesi l'uno.

Ove vanti 9 anni di servizio pre-ruolo in contratti a termine di 12 mesi l'uno, infatti, il docente dell'esempio precedente si vede attribuire una fascia stipendiale (la 0/8) inferiore a quella del collega che, come lui, abbia iniziato a lavorare 9 anni prima ( 9/14), e ciò pur avendo lavorato nella stessa identica misura.

E' altrettanto evidente, tuttavia, il vantaggio del docente che per gli stessi 9 anni abbia invece lavorato a termine almeno 180 giorni all'anno con una media, ad esempio, di 210 giorni all'anno ( ovvero 7 mesi). Egli infatti si vedrà calcolare un'anzianità di 108 mesi ( pari a 9 anni) pur avendo di fatto lavorato per soli 63 mesi. Seppur ridotta a 88 mesi ( 7 anni e 4 mesi) ai sensi dell'art. 485, tale anzianità rimane comunque ampiamente superiore rispetto a quella di 5 anni e 3 mesi spettante al collega di ruolo che abbia lavorato gli stessi 63 mesi. In tal modo l'ex docente a termine raggiunge la fascia stipendiale 9/14 ben 25 mesi (2 anni ed 1 mese) prima del collega di ruolo ed il divario aumenta a 45 mesi (3 anni e 9 mesi) al compimento dell'anzianità prevista dall'art. 4 comma 3 l. 399/1988, quando il primo recupera anche gli anni accantonati.

La combinazione dei servizi pre ruolo può anche essere tale da realizzare nel caso concreto una vera e propria parità di trattamento.

Nell'effettuare la descritta comparazione, si deve tener conto che gli artt. 485 e 489, come interpretato dall'art. 11 comma 14, in altri termini, appartengono ad un complesso normativo inscindibile e dunque, in caso di disapplicazione del primo, il secondo perde la sua ragion d'essere rimanendo privo di ogni possibilità di applicazione autonoma.

Tutto quanto sinora esposto conduce ad una unica conclusione possibile: la verifica se la ricostruzione di carriera operata dal Ministero determina o meno una disparità di trattamento idonea ad integrare una violazione della clausola 4 non può avvenire in astratto sulla sola scorta del tenore dell'art. 485, bensì di volta in volta con riferimento al caso concreto, accertando se la contestuale applicazione del





pacchetto normativo inscindibile di cui all'art. 485 ed all'art. 489, come interpretato dall'art. 11 comma 14, si traduca o meno in uno svantaggio per l'ex docente a termine.

A tale scopo è necessario confrontare l'anzianità corrispondente ai servizi a termine calcolata nel decreto di ricostruzione di carriera con quella che risulta sommando gli effettivi periodi di servizio.

Tale orientamento sembra avvalorato dalla recente sentenza della C.G.U.E., 20 settembre 2018, in causa C466\17, Motter. In tale pronuncia la Corte di Giustizia ha esplicitamente affermato che "[...] gli obiettivi invocati dal governo italiano consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazione alla rovescia nei confronti di dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possono essere considerati come configuranti una "ragione oggettiva ai sensi della clausola 4... nei limiti in cui essi rispondano ad una reale necessità" e che, in tutta teoria, ".. non si può ritenere che una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale consente di tener conto dell'anzianità eccedente quattro anni maturata nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato solo nella misura dei due terzi vada oltre quanto è necessario per conseguire gli obiettivi precedentemente esaminati e raggiungere un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia delle considerazioni imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso", facendo tuttavia salve le verifiche che spettano al Giudice del rinvio.

Analogamente, la Suprema Corte (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 28-11-2019, n. 31149) , tirando le fila del discorso, ha precisato che "in tema di riconoscimento dell'anzianità di servizio dei docenti a tempo determinato poi definitivamente immessi nei ruoli dell'amministrazione scolastica, l'art. 485 del d.lgs. n. 297 del 1994 deve essere disapplicato, in quanto si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, nei casi in cui l'anzianità risultante dall'applicazione dei criteri dallo stesso indicati, unitamente a quello fissato dall'art. 489 dello stesso decreto, come integrato dall'art. 11, comma 14, della l. n. 124 del 1999, risulti essere inferiore a quella riconoscibile al docente comparabile assunto "ab origine" a tempo indeterminato; il giudice del merito, per accertare la sussistenza di tale discriminazione, dovrà comparare il trattamento riservato all'assunto a tempo determinato poi immesso in ruolo, con quello del docente *ab origine* a tempo indeterminato, senza valorizzare, pertanto, le interruzioni fra un rapporto e l'altro, né applicare la regola dell'equivalenza fissata dal richiamato art. 489, e, in caso di disapplicazione, computare l'anzianità da riconoscere ad ogni effetto al docente assunto a tempo determinato, poi immesso in ruolo, sulla base dei medesimi criteri che valgono per l'assunto a tempo indeterminato".



In particolare, la Corte ha specificato che: - L'applicazione diretta della clausola 4 chiama il giudice nazionale a seguire un procedimento logico secondo il quale occorre: a) determinare il trattamento spettante al preteso "discriminato"; b) individuare il trattamento riservato al lavoratore comparabile; c) accertare se l'eventuale disparità sia giustificata da una ragione obiettiva: - Nel rispetto di queste fasi perché il docente si possa dire discriminato dall'applicazione del D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485, che è la risultante di elementi di sfavore e di favore, deve emergere che l'anzianità calcolata ai sensi della norma speciale sia inferiore a quella che nello stesso arco temporale avrebbe maturato l'insegnante comparabile, assunto con contratto a tempo indeterminato per svolgere la medesima funzione docente; ciò implica che il trattamento riservato all'assunto a tempo determinato non possa essere ritenuto discriminatorio per il solo fatto che dopo il quadriennio si operi un abbattimento, occorrendo invece verificare anche l'incidenza dello strumento di compensazione favorevole, che pertanto, in sede di giudizio di comparazione, va eliminato dal computo complessivo dell'anzianità, da effettuarsi sull'intero periodo, atteso che, altrimenti, si verificherebbe la paventata discriminazione alla rovescia rispetto al docente comparabile. - In altri termini un problema di trattamento discriminatorio può fondatamente porsi nelle sole ipotesi in cui l'anzianità effettiva di servizio, non quella virtuale D.Lgs. n. 297 del 1994, ex art. 489, prestata con rapporti a tempo determinato, risulti superiore a quella riconoscibile D.Lgs. n. 297 del 1994, ex art. 485, perché solo in tal caso l'attività svolta sulla base del rapporto a termine viene ad essere apprezzata in misura inferiore rispetto alla valutazione riservata all'assunto a tempo indeterminato - Nel calcolo dell'anzianità occorre, quindi, tener conto del solo servizio effettivo prestato, maggiorato, eventualmente, degli ulteriori periodi nei quali l'assenza è giustificata da una ragione che non comporta decurtazione di anzianità anche per l'assunto a tempo indeterminato (congedo ed aspettativa retribuiti, maternità e istituti assimilati), con la conseguenza che non possono essere considerati né gli intervalli fra la cessazione di un incarico di supplenza ed il conferimento di quello successivo, né, per le supplenze diverse da quelle annuali, i mesi estivi, in relazione ai quali questa Corte da tempo ha escluso la spettanza del diritto alla retribuzione (Cass. n. 21435/2011, Cass. n. 3062/2012, Cass. n. 17892/2015), sul presupposto che il rapporto cessa al momento del completamento delle attività di scrutinio. - Si dovrà, invece, tener conto del servizio prestato in un ruolo diverso da quello rispetto al quale si domanda la ricostruzione della carriera, in presenza delle condizioni richieste dall'art. 485, perché il medesimo beneficio è riconosciuto anche al docente a tempo indeterminato che transiti dall'uno all'altro ruolo, con la conseguenza che il meccanismo non determina alcuna discriminazione alla rovescia. - Qualora, all'esito del calcolo effettuato nei termini sopra indicati, il risultato complessivo dovesse risultare superiore a quello ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485, la norma di diritto



interno deve essere disapplicata ed al docente va riconosciuto il medesimo trattamento che, nelle stesse condizioni qualitative e quantitative, sarebbe stato attribuito all'insegnante assunto a tempo indeterminato, perché l'abbattimento, in quanto non giustificato da ragione oggettiva, non appare conforme al diritto dell'Unione; - la clausola 4 dell'accordo quadro ha effetto diretto ed i giudici nazionali, tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione ed a garantirne la piena efficacia, debbono disapplicare, ove risulti preclusa l'interpretazione conforme, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte di Giustizia 8.11.2011, Rosado Santana punti da 49 a 56). - Non è consentito, invece, all'assunto a tempo determinato, successivamente immesso nei ruoli, pretendere, sulla base della clausola 4, una commistione di regimi, ossia, da un lato, il criterio più favorevole dettato dal T.U. e, dall'altro, l'eliminazione del solo abbattimento, perché la disapplicazione non può essere parziale né può comportare l'applicazione di una disciplina diversa da quella della quale può giovare l'assunto a tempo indeterminato comparabile. Sintetizzando, la parte che invoca l'applicazione della clausola 4 deve puntualmente allegare e provare che la misura del servizio complessivamente prestato (derivante dalla sommatoria dei singoli periodi di servizio, al netto delle interruzioni ed esclusa l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 489 d.lgs. 297/1994) sia superiore a quella riconosciuta dall'amministrazione nel decreto di ricostruzione.

A parere dello scrivente Giudice, non vi sono elementi di fatto sufficienti a ritenere che la professionalità propria degli ATA, sotto questo particolare punto di vista, sia paragonabile alla professionalità propria del corpo insegnante in quanto essa, quantomeno in linea di principio, non risulta influenzata in modo altrettanto intenso dalla maggiore o minore continuità con cui le relative mansioni siano state eseguite nel corso degli anni; La circostanza che il processo di acquisizione e consolidamento della professionalità da parte del personale ATA sia qualitativamente diverso e diversamente influenzato dalla continuità di servizio è desumibile anche da precisi indici normativi, tra i quali la diversa durata prevista per i rispettivi periodi di prova. Il CCNL Scuola del 19/4/2018 prevede, all'articolo 30, che "il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue: a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e A super; b) quattro mesi per i restanti profili", mentre l'art. 438 del D.Lgs. n. 297/1994 per il personale docente prevede il più lungo periodo di prova della "durata di un anno scolastico. A tal fine, il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico". Tale specifico dato normativo dimostra che lo stesso sistema normativo riconosce per le mansioni ATA un grado di complessità diverso rispetto alle mansioni docenti. Da ciò consegue che il principio di diritto espresso dalla sentenza Motter con riferimento al corpo docenti deve essere declinato



diversamente quando applicato al corpo insegnanti, e diversa deve essere considerata la rilevanza della continuità professionale necessaria ad acquisire quel grado bagaglio esperienziale necessario a rendere oggettivamente ingiustificata una disparità di trattamento nel riconoscimento dell'anzianità professionale anteriore alla stabilizzazione rispetto a quella maturata successivamente; Non sono, pertanto, ravvisabili ragioni oggettive idonee a giustificare per il personale ATA, assunto a tempo determinato disparità di trattamento nel computo dell'anzianità professionale rispetto al personale assunto a tempo indeterminato (in tal senso, T. Padova, 20/11/2018, est. xxxxx; T. Roma, 5/11/2018, est. xxxxxx).

Dunque, venendo al caso concreto, si osserva che, nei decreti di ricostruzione di carriera prot. 3831/C01 del 9/06/2018, in atti, il Ministero convenuto, in applicazione degli artt. 485 e ss. cit., a fronte dello svolgimento di anni 6 mesi 6 giorni 3 di servizio pre-ruolo, ha riconosciuto alla ricorrente un'anzianità complessiva, alla data dell'assunzione in ruolo, pari ad anni 6 mesi 4 giorni 2 quantificando l'anzianità pre-ruolo in 5 anni 8 mesi 2 giorni. Alla luce delle superiori considerazioni, il citato servizio deve essere riconosciuto integralmente.

Ne consegue che l'art. 485, comma 1, d. lgs. 297/1994 deve essere disapplicato nella parte in cui, escludendo la completa equiparazione dell'incidenza dei periodi di lavoro svolto a tempo determinato ai fini del computo della complessiva anzianità di servizio maturata, determina una irragionevole discriminazione rispetto ai pubblici dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a parità di mansioni.

Va dichiarato, così, il diritto della parte ricorrente ad ottenere la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale-e non parziale, nei limiti indicati sopra indicati - del servizio prestatato pre-ruolo con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a percepire - conseguentemente- gli incrementi stipendiali di cui al CCNL applicato.

Quanto alla norma del CCNL del 4 agosto del 2011 che ha previsto, per i soli lavoratori già in servizio a tempo indeterminato, inseriti "nella preesistente fascia stipendiale "0-2 anni", il diritto a percepire "ad personam", al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della preesistente fascia stipendiale "3-8 anni", fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni", essa, stabilendo un'evidente e non giustificata discriminazione ai danni dei lavoratori assunti con contratto a termine, va disapplicata nella parte in cui limita l'applicazione del beneficio in questione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in virtù della efficacia diretta, in tale parte, della clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, clausola, questa, che come chiarito dalla Corte di Giustizia, può fondare la pretesa di lavoratori impiegati con contratti a termine di beneficiare delle progressioni retributive riconosciute ai lavoratori di ruolo. In tal senso la recente pronuncia della



Cass. n. 2924/2020: “In tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale e scolastico, l'art. 2 del c.c.n.l. del 4 agosto 2011, nella parte in cui limita il mantenimento del maggior valore stipendiale in godimento "ad personam", fino al conseguimento della nuova successiva fascia retributiva, ai soli assunti a tempo indeterminato, viola la clausola 4 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, con conseguente disapplicazione della norma contrattuale da parte del giudice e riconoscimento della medesima misura transitoria di salvaguardia anche al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione”. I contratti collettivi ante 2011 prevedevano infatti le prime due fasce stipendiali da 0-2 anni (fascia 1) e da 3-8 anni (fascia 2), rimodulate nell'unica fascia 0-8 dal CCNL 04.08.2011.

Orbene, la parte ricorrente ha dimostrato lo svolgimento di supplenze negli anni scolastici antecedenti al 2011, maturando un'anzianità di servizio che giustifica il passaggio alla seconda fascia stipendiale 3-8 anni e il riconoscimento delle relative differenze retributive.

Da ultimo, la circostanza che gli anni 2010, 2011, 2012, 2013 siano stati “congelati” (ma limitatamente al trattamento retributivo, non per l'anzianità) dal D.L. 78/2010 (richiamato poi dalla normativa successiva) non rileva, in quanto sono stati poi “scongelati” (gli scatti relativi al 2010 con il D.M. n. 3 del 14.1.2011, quelli relativi al 2011 con il CCNL comparto scuola del 13.3.2013, quelli del 2012 con il D.L. n. 3/2014, poi convertito in L. 41/2014 e col successivo CCNL Scuola del 2014 - V. T. Bologna n. 155/2020, est. Cosentino).

Accertato, così, il diritto della parte ricorrente ad ottenere, a decorrere dalla immissione in ruolo, la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale-e non parziale, nei limiti indicati in parte motiva - del servizio prestato pre-ruolo con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a percepire - conseguentemente- gli incrementi stipendiali di cui al CCNL applicato, il MINISTERO andrà condannato a provvedere in conformità, nonché a pagare alla parte ricorrente, per l'effetto, le differenze retributive a spettanti in regione della succitata ricostruzione, determinate secondo la quantificazione di parte – formata sulla base di parametri giuridici corretti e, in ogni caso, non oggetto di contestazione, in € 2.043,94 con gli interessi legali dalla maturazione di ogni singola posta fino al saldo definitivo.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 37 del 8.3.2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 96 del 26.4.2018, in vigore dal successivo 27.4.2018). In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle



dette tariffe, al loro valore minimo per lo studio della controversia, per la fase introduttiva e per la fase decisoria (per controversie di valore indeterminabile – complessità bassa), e si determina in € 3513,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. 55/2014, non modificata in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così decide:

1. Accerta e dichiara il diritto di xxxxxx xxxxxxxx a ottenere la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale – a decorrere dall'assunzione in ruolo - del servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato nonché a percepire incrementi stipendiali di cui al CCNL applicato con applicazione della clausola di salvaguardia di cui al CCNL del 4 agosto del 2011;
2. Condanna l'Amministrazione convenuta a provvedere in conformità, nonché al pagamento in favore della predetta parte ricorrente differenze retributive conseguenti alla disposta ricostruzione della carriera, quantificate in € 2.043,94, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
3. Condanna il Miur al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 3513,00, oltre rimb. forf., IVA e CPA, da distrarsi ex art. 93 c.p.c.

Modena, 15 marzo 2022

### **Il Giudice Del Lavoro**

xxxxxxx

