



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Roma

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa XXXXX XXXXX, all'udienza del 19/05/2023 ha pronunciato la seguente sentenza

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. XXXX R.G. 2022 promossa da:

XXXXX XXXXX (c.f. XXXXXXXXXXX) con il patrocinio degli Avv.ti RUSSO SALVATORE (c.f. RSSSVT75A10C002O), MICELI WALTER (c.f. MCLWTR71C17G273N), GANCI FABIO (c.f. GNCFBA71A01G273E) e SPONGA TIZIANA (c.f. SPNTZN73M44A757K), elettivamente domiciliata in Roma, Via Ottaviano 9;

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, in persona del Ministro *pro tempore*; contumace

e

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. iscritto al n. R.G. XXXX/2022 la sig.ra XXXX XXXX, premesso di essere stato assunto dall'amministrazione convenuta a decorrere dal 11.09.2021 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualifica di docente abilitata per la classe di concorso A039 (Geografia) e premesso, altresì, di avere svolto a partire dall'a.s. 2009/2010 e sino all'immissione in ruolo analoghe attività di insegnamento in favore del Dicastero resistente con contratti a tempo determinato, ha dedotto che con il decreto di ricostruzione della carriera di cui al n. prot. 378 del 13.04.2018, le era stata illegittimamente attribuita la prima fascia stipendiale di cui alle tabelle contrattuali vigenti alla data di conferma in ruolo (CCNL personale del comparto scuola del 19.07.2011).

Il ricorrente, richiamata la normativa pattizia di riferimento, in particolare, la clausola di salvaguardia prevista dall'Accordo sindacale del 4.08.2011, ne ha evidenziato il contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato (CES-CEEP-UNICE), allegato alla direttiva 1999/70/CE, il quale, impone la parità di trattamento tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili.

Ha quindi eccepito l'illegittimità del decreto di ricostruzione di carriera del 13.04.2018 in quanto adottato in violazione del principio di non discriminazione di cui alla direttiva sopra richiamata e, conseguentemente, ha rivendicato il suo diritto, previa applicazione della clausola di salvaguardia dell'Accordo sindacale del 4.08.2011, al corretto inquadramento giuridico ed economico e, quindi, alle differenze retributive maturate per gli incrementi stipendiali correlati all'anzianità di servizio.

Richiamati in questi termini i fatti essenziali da cui trae origine l'azionata pretesa, ha concluso chiedendo a questo Tribunale, previa declaratoria di nullità dell'Accordo del 4.08.2011 (nella parte



in cui riserva il trattamento di miglior favore per i soli lavoratori a tempo indeterminato) e annullamento del decreto di ricostruzione di carriera del 13.04.2018 (prot. n. 378), di condannare il Ministero dell'Istruzione al pagamento delle differenze retributive calcolate come da conteggi in atti nella complessiva somma di € 4.208,06 (cfr. doc. 0 del ricorso),

“- previa declaratoria della parziale nullità dell'accordo del 4 agosto 2011 e dei contratti individuali di lavoro, stipulati dalla parte ricorrente, per violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla dir. 1999/70 del Consiglio dell'Unione Europea e dall'art. 6 del D. Lgs. n. 368/2001;

- previo annullamento e/o declaratoria della nullità /inefficacia delle eventuali rinunce contenute nei contratti di lavoro stipulati dalla ricorrente che vengono impugnate anche ai sensi dell'art. 2113 del c.c.; - previo annullamento e/o declaratoria della nullità /inefficacia del Decreto di ricostruzione della carriera del Dirigente Scolastico dell'Istituto Superiore “Via Lentini 78” di Roma, decreto Prot. n. 378 del 13.04.2018, nella parte in cui tale provvedimento non applica, in favore della ricorrente, la clausola di salvaguardia prevista dall'accordo sindacale del 4 agosto 2011 per i dipendenti in servizio alla data del 1° settembre 2010;

SI CHIEDE DI - ACCERTARE E DICHIARARE il diritto della ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 19 luglio 2011 in favore dei soli docenti assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio al primo settembre del 2010, con conseguente riconoscimento del diritto a percepire, con assegno ad personam, l'aumento retributivo relativo al passaggio dal gradone contrattuale “0-2” al gradone contrattuale “3 – 8 anni” fino al conseguimento della fascia retributiva “9 – 14 anni”. - PER L'EFFETTO, CONDANNARE il Ministero dell'Istruzione a pagare, in favore della ricorrente, LA SOMMA DI € 4.208,06 o la diversa somma, maggiore o minore, dovuta a titolo di differenze retributive così come quantificate al punto 2 dei motivi in diritto del ricorso e calcolate con il prospetto analitico allegato, oltre ad interessi legali, dalla data di maturazione dei singoli crediti al saldo ex art. 429 del c.p.c. ovvero a titolo di maggior danno ex art. 1224 del c.c.

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.”.

Restava contumace il Ministero convenuto.

La causa all'odierna udienza è stata discussa e decisa dal giudice con sentenza contestuale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei termini di seguito illustrati.

La questione su cui il presente giudizio è incentrato e sul quale questo giudice è chiamato a pronunciarsi attiene alla legittimità o meno dell'Accordo sindacale del 4.08.2011 nella parte in cui riserva al solo personale scolastico già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° settembre 2010, inserito nella preesistente fascia retributiva 0-2, il diritto a percepire il valore retributivo della fascia 3-8 (soppressa dall'Accordo del 19.7.2011) fino al conseguimento della fascia 9-14.

Nello specifico, si chiede all'interprete di valutare se la citata clausola di salvaguardia (art. 2, comma 3, Accordo sindacale del 4.08.2011) violi il principio di non discriminazione espresso dalla clausola 4 dell'accordo quadro CES – UNICE – CEEP allegato alla direttiva n. 1999/70/CE. È evidente, infatti, che solo in tale ipotesi ricorrono gli estremi affinché il giudice nazionale possa procedere alla disapplicazione della norma pattizia atteso il suo contrasto con il diritto comunitario.

A mente dell'art. 2 comma 3 dell'Accordo sindacale del 4.08.2011 *“Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/9/2010, inserito nella pre-esistente fascia stipendiale “0-2 anni”, conserva il diritto a percepire “ad personam”, al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della pre-esistente fascia stipendiale “3-8 anni”, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”.* La norma in commento, quindi, prevede una



deroga alla disciplina generale di cui all'Accordo sindacale del 19.07.2011 - nella parte in cui aveva rimodulato le posizioni stipendiali del ccnl di riferimento accorpando la prima fascia (0-2) alla seconda (3-8), portandola così a 0-8 - per il solo personale scolastico assunto a tempo indeterminato.

La clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (CES – UNICE – CEEP), rubricata “Principio di non discriminazione” al primo comma dispone invece che *“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”*; al successivo comma 4 si specifica che: *“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”*.

Dal combinato disposto della normativa sopra richiamata è di solare evidenza il contrasto sussistente tra la normativa pattizia (art. 2 comma 3 cit.) e quello comunitario (commi 1 e 4 della clausola 4), contrasto che finisce con il riservare al docente assunto a tempo indeterminato un trattamento meno favorevole rispetto a coloro che abbiano svolto il suo stesso lavoro con contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° settembre 2010.

Trattasi, tuttavia, di un contrasto che seppur evidente non è di per sé esso solo sufficiente a far concludere per la fondatezza della pretesa azionata in questo giudizio.

In tal senso si è espressa la Corte di Giustizia con la sentenza del 20.09.2018 relativa alla causa *Motter c. Italia* (C-466/17): *“la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi”*.

Ora, atteso che la clausola n. 4 al primo comma introduce un'eccezione al divieto di trattamento differenziale tra personale assunto con contratto a termine e a tempo indeterminato, diviene decisivo per l'interprete accertare se nel caso specifico sussistono quelle cd. *“ragioni oggettive”* che potrebbero in concreto giustificare la deroga del principio generale.

È sempre la Corte di Lussemburgo ad essere intervenuta sulla questione interpretativa della locuzione *“ragioni obiettive”* precisando che (C- n.444 e 456/09 *Gaviero ed Iglesias* § 55): *“Tale nozione richiede che 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 (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58). Detti elementi possono risultare segnatamente dal la particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., per quanto riguarda la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, sentenza Del Cerro Alonso, cit., punti 53 e 58;” ...).*

Più nel dettaglio scende la Corte di Giustizia con la sentenza del 18.10.2012 (C - 302/11 *Valenza* § 50) nella parte in cui afferma che *“Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del*



personale della pubblica amministrazione non è conforme ai suddetti requisiti e non può dunque configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punti 56 e 57; ordinanza Montoya Medina, cit., punti 42 e 43; sentenza Rosado Santana, cit., punto 74, nonché ordinanza Lorenzo Martínez, cit., punti 49 e 50)". Prosegue la Corte al punto 67 della pronuncia in rassegna: "bisogna riconoscere che, se nell'ambito della presente causa fosse dimostrato – conformemente alle deduzioni in tal senso svolte dalle ricorrenti nei procedimenti principali, rammentate al punto 47 della presente sentenza – che le funzioni svolte da queste ultime 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".

Nello stesso senso la Suprema Corte a mente della quale: *"L'assetto sostanziale della disciplina Eurounitaria sul divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato ed a tempo indeterminato è nel senso che a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato "non basta il fatto che tale differenza sia prevista "da una norma nazionale generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo" (Corte di Giustizia 5 giugno 2018, Montero Mateos, punto 56 e la giurisprudenza ivi citata; Corte di Giustizia 20 settembre 2018, Motter, punto 36). Viceversa, per essere legittima, la diversità di trattamento deve essere "giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione 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." (Cassazione Civile sez. lav., 09/03/2021, n. 6504)*

È quindi affidato al giudice di merito l'esame, in concreto, delle ragioni giustificative del trattamento differenziale, esame da effettuarsi entro le condivisibili linee guida tracciate dalla giurisprudenza di legittimità a mente della quale: *"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 oggettiva." (Cassazione civile sez. lav., 28/11/2019, n.31149).*

Nel caso sottoposto al vaglio di questo giudice, stante anche la contumacia del Ministero convenuto sul quale incombe l'onere di provare l'esistenza delle sopra richiamate *"ragioni oggettive"*, non è emerso alcun elemento che faccia ritenere sussistente una ragione giustificatrice (diversità delle mansioni e/o delle modalità di lavoro, perseguimento di finalità pubbliche, ecc...) dell'accertato trattamento differenziale riservato alla ricorrente.

Deve pertanto ritenersi fondata la domanda della ricorrente nella parte in cui lamenta l'effetto discriminatorio del decreto di ricostruzione di carriera del 13.04.2018 (prot. n. 378) e, quindi,



chiede che venga accertato il suo diritto a vedersi applicata la clausola di favore riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, con conseguente assegnazione del valore retributivo della preesistente fascia stipendiale “3-8 anni”, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”, diversamente ammettendo infatti verrebbe violato il principio di parità di trattamento del personale assunto con contratto a tempo determinato di cui all’ accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva dell’Unione 1999/70/CE.

Conseguentemente, in conformità al principio di diritto più volte enunciato dalla Suprema Corte, accertato che nel caso di specie la norma pattizia si pone in concreto contrasto con la normativa unionale ed accertato, altresì, l’inesistenza di ragioni giustificative ritiene opportuno questo giudice disporre la disapplicazione in linea con il principio espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 2924 del 07/02/2020: *“nel momento in cui si afferma la piena comparabilità degli assunti a tempo determinato con il personale stabilmente immesso nei ruoli dell’amministrazione, con il conseguente riconoscimento ad ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell’amministrazione, dell’intero servizio effettivo prestato, in ossequio al principio di non discriminazione, non può che derivarne la necessità di disapplicare una norma contrattuale che, transitoriamente, salvaguardi il mantenimento del maggior valore stipendiale in godimento ad personam, fino al conseguimento della nuova successiva fascia retributiva (9-14) solo per il personale assunto a tempo indeterminato.”*.

Dello stesso tenore Cassazione civile sez. lav. 23/12/2020, n. 29455: *“Il procedimento di accertamento pregiudiziale sull’efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi ex art. 64 del d.lgs. n. 165 del 2001, che ha carattere eccezionale e non tollera interpretazioni estensive, non può essere esperito quando la clausola del contratto collettivo di cui si discute sia in contrasto con il diritto eurounitario, venendo in tal caso in rilievo non già una questione di nullità della clausola o di inserzione automatica ex art. 1339 c.c., ma di difformità della fattispecie di diritto nazionale rispetto al diritto U.E., ossia di un’antinomia normativa da risolvere mediante lo strumento della disapplicazione della norma interna”*.

Per queste ragioni merita accoglimento il ricorso e, per l’effetto, va riconosciuto il diritto della ricorrente a vedersi riconosciuto, in applicazione della clausola di salvaguardia di cui al cit. art. 2 (comma 3), il mantenimento del maggior valore stipendiale in godimento *ad personam* corrispondente alla persistente fascia stipendiale 3-8, fino al conseguimento della nuova successiva fascia retributiva (9-14), come già previsto per coloro che risultano assunti a tempo indeterminato a far data dal 1.09.2010.

Conseguentemente va riconosciuto il diritto della ricorrente al pagamento integrale delle rivendicate differenze retributive, calcolate, come da conteggi in atti (cfr. doc. 0 del ricorso), in ossequio alle tabelle stipendiali allegate al CCNL di riferimento e alle buste paga in atti (cfr. doc. 4), in complessivi € 4.208,06.

In tali termini, pertanto, la domanda della ricorrente deve essere accolta con conseguenziale condanna del Ministero dell’Istruzione al pagamento in suo favore della somma sopra indicata, oltre interessi legali dal di di ogni singola scadenza sino al saldo.

Alla soccombenza dell’amministrazione resistente segue la sua condanna al pagamento delle spese di lite, liquidate in applicazione del D.M. 55/2014, avuto riguardo al valore della controversia, all’attività processuale svolta e alla serialità del contenzioso.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Roma, definitivamente pronunciando ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattese, così provvede:



1) Accoglie il ricorso e per l'effetto ordina al Ministero dell'Istruzione di emettere un nuovo decreto di ricostruzione della carriera assegnando alla sig.ra XXXX XXXX, in applicazione della clausola di favore contenuta all'art. 2 comma 3 dell'Accordo sindacale del 4 agosto 2011, la classe stipendiale 3-8 con conseguente riconoscimento del suo diritto a percepire, con assegno *ad personam*, il valore retributivo della fascia corrispondente, fino al conseguimento della successiva fascia stipendiale 9-14;

2) Condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento in favore della sig.ra XXXXXX della complessiva somma di € 4.208,06, oltre interessi come per legge da calcolarsi sulla sorte via via rivalutata da ogni scadenza al saldo;

3) Condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente, liquidate nella complessiva somma di € 900,00, oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, da distrarsi;

Roma, 19/05/2023

Il Giudice

Dott.ssa XXXX XXXX

