



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Unico del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere in funzione di giudice del lavoro dott.ssa XXXXXX XXXXXXXX, all'esito della trattazione scritta del 27.04.2022 ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. 2289/20 R.G. e vertente

T R A

XXXXXXXX XXXXXXXX, nata a **XXXXXX (CE)** il **XX.XX.XXXXX**, rapp.ta e difesa dall'Avv.

W. Miceli, F. Ganci e G. Abbate;

- ricorrente -

E

MIUR, in persona del legale rappresentante p.t., rapp.to e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dall'Ufficio IX – Ambito Territoriale per la Provincia di Caserta in persona del suo legale rappresentante pro tempore Vincenzo ROMANO e dei funzionari Mastroianni Anna, Alfani Armida, Della Morte Concetta;

- resistenti -

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 7.04.2020 la ricorrente indicata in epigrafe adiva l'intestato Tribunale esponendo di essere docente abilitata per l'insegnamento nella scuola elementare, assunta a tempo indeterminato alle dipendenze del MIUR con decorrenza giuridica ed economica dal 01.9.2007, in servizio presso l'Istituto Comprensivo "Falcone e Borsellino" di Pietramelara; di aver prestato servizio pre ruolo alle dipendenze del Ministero convenuto in virtù di reiterati contratti a tempo determinato per più di 180 giorni per anno scolastico, oppure dal primo febbraio e sino al termine delle operazioni di scrutinio finale; che in sede di ricostruzione di carriera il Ministero resistente le riconosceva integralmente solo 3 anni di anzianità di servizio, con inquadramento nella posizione stipendiale corrispondente; che, in particolare, per l'anno scolastico 2002/03 e 2003/04 il Ministero le aveva conteggiato solo alcuni giorni di servizio pur avendo ella lavorato per un periodo superiore.

Tanto premesso, la ricorrente, richiamando la normativa eurounitaria del settore e le pronunce della CGUE e della Corte di legittimità espresse sulla materia, chiedeva il riconoscimento dell'anzianità di servizio e dei connessi incrementi stipendiali maturati e non

percepiti durante il periodo di precariato; l'integrale ed immediata valutazione del servizio preruolo ai fini della ricostruzione della carriera e ai fini della collocazione nei corrispondenti scaglioni stipendiali. Vinte le spese.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio si costituiva il Ministero chiedendo con varie argomentazioni il rigetto del ricorso. Eccepiva inoltre l'intervenuta prescrizione delle somme richieste.

Considerato il carattere documentale della controversia, essa è stata istruita mediante acquisizione della documentazione prodotta dalle parti e viene decisa, in considerazione della situazione di emergenza sanitaria che sta interessando il paese, ai sensi dell'art. 83 comma 7 lett. h) D.L. n. 18/2020, mediante pubblicazione della sentenza completa delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Il ricorso è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

Sono condivise, al riguardo, le argomentazioni già espresse da questo Tribunale in casi analoghi e che in questa sede si richiamano ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (Dott. XXXXXX sent. del 10.02.2021).

Ai fini di un corretto percorso argomentativo, ritiene questo Giudice di dover esporre brevi cenni sulla normativa di riferimento.

Con il d.lgs n. 297/1994 di «*Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*» l'art. 485 prevede quanto segue:

“1. 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 soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo.

2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie.

3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o pareggiate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali.”

L'art. 489 del D. Lgs. cit. a sua volta stabilisce 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.

2. *I periodi di congedo e di aspettativa retribuiti e quelli per gravidanza e puerperio sono considerati utili ai fini del computo del periodo richiesto per il riconoscimento.*”

La norma, peraltro, è stata oggetto di interpretazione autentica da parte dell’art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999 secondo cui *“Il comma 1 dell’art. 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 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale.”*

A seguito dell’intervento della contrattazione collettiva nel settore pubblicistico, nel settore della scuola, con il CCNL 4 agosto 1995 le parti stipulanti sono intervenute anche in tema di ricostruzione della carriera e hanno previsto, all’art. 66, comma 6, che *« Restano confermate, al fine del riconoscimento dei servizi di ruolo e non di ruolo eventualmente prestati anteriormente alla nomina in ruolo e alla conseguente stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, le norme di cui al D.L. 19 giugno 1970, n. 370, convertito, con modificazioni dalla legge 26 luglio 1970, n. 576, e successive modificazioni e integrazioni, nonché le relative disposizioni di applicazione, così come definite dall’art. 4 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 399».*

Il CCNL 26.5.1999 aveva stabilito, all’art. 18, che *«Le norme legislative, amministrative o contrattuali non esplicitamente abrogate o disapplicate dal presente CCNL, restano in vigore in quanto compatibili.»*

Quindi l’art.142 comma 1 n.8 del CCNL 24-7-2003, aveva espressamente previsto che dovesse continuare a trovare applicazione *«l’art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95 (riconoscimento servizi non di ruolo e insegnanti di religione)»*; analoga previsione è quella di cui all’art. 146 del CCNL 29-11-2007.

Il complesso normativo qui scrutinato rispondeva ad un criterio di ragionevolezza, confermato da Cass. n.22552/2016, in un sistema denominato del cd. doppio canale, il quale prevedeva un sistema di immissione in ruolo periodica dei docenti, attingendo per il 50% dalle graduatorie dei concorsi per titoli ed esami e, per il restante 50%, dalle graduatorie per soli titoli, prima, e poi dalle graduatorie permanenti.

Detto sistema stabiliva anche, all’esito delle modifiche apportate all’art. 400 dalla legge n. 124/1999, la cadenza triennale dei concorsi.

In quel contesto – per i docenti immessi in ruolo dalle graduatorie per soli titoli – l’abbattimento del periodo preruolo oltre il primo quadriennio si giustificava in relazione al prevalente criterio meritocratico: infatti, quel sistema avrebbe dovuto consentire ai più meritevoli di ottenere la tempestiva immissione nei ruoli, attesa la prevista periodicità dei concorsi e dei provvedimenti di inquadramento definitivo nei ruoli dell’amministrazione scolastica.

Su tale sistema normativo sono poi intervenute sia la normativa eurounitaria che le pronunce della Corte di Legittimità (Cass. nn. 22558 e 23868/2016 e le successive sentenze conformi, Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323/2018 e Cass. n. 20918/2019 quest’ultima

relativa al personale ATA), della Corte Costituzionale e della CGUE (Corte di Giustizia 20.6.2019, causa C- 72/18 Ustariz Arostegui; 11.4.2019, causa C- 29/18, Cobra Servicios Auxiliares; 21.11.2018, causa C- 619/17, De Diego Porras; 5.6.2018, causa C - 677/16, Montero Mateos) le quali hanno introdotto alcuni principi fondanti il sistema di trattamento del personale scolastico.

L'art. 4 dell'Accordo quadro CES UNICE e CEEP prevede che:

1. *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.*
2. *Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.*
3. *Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.*
4. *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*

Le Corti di legittimità e dell'Unione hanno statuito, nelle indicate pronunce, i seguenti principi:

- la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno;
- il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), *“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”*;
- le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C-177/14, Regojo Dans, punto 44);
- a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di

trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55; Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C-677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza);

- la clausola 4 *“osta ad una normativa nazionale, ... la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da ragioni oggettive Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere.”*

Tali principi, ad avviso di chi scrive, non appaiono contraddetti dalla sentenza della CGUE nella causa – C-466/17, Motter: in questa pronuncia la Corte ha argomentato in ordine alla non decisività – ai fini del riconoscimento di un trattamento differenziato – delle diverse forme di reclutamento e della natura temporanea del rapporto, nonché sulla necessità di 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 e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso* (punto 51).

Sicché la verifica che il giudice nazionale, nell'ambito della cooperazione istituita dall'art. 267 TFUE, è chiamato ad effettuare, riguarda tutti gli aspetti che assumono rilievo ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro.

Ritiene dunque questo Giudice che non possa essere esclusa la comparabilità della posizione dei supplenti assunti ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 124/1999 – posizione dell'odierna ricorrente – rispetto all'omologo docente a tempo indeterminato, facendo leva sulla temporaneità dell'assunzione, atteso che la pretesa differenza qualitativa e quantitativa della prestazione, oltre a non trovare riscontro nella disciplina dettata dai CCNL succedutisi nel tempo, che non operano distinzioni quanto al contenuto della funzione docente, non appare conciliabile, come la stessa Corte di Giustizia ha rimarcato, *“con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato”* (punto 34 della citata sentenza Motter), ossia nel periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee, che quelle annuali o sino al termine delle attività didattiche.

Peraltro, nel caso di specie, il MIUR nemmeno allega elementi differenziali di sorta, che sarebbe stato suo onere contestare dal momento che la ricorrente espressamente deduce di aver svolto le medesime mansioni e con le medesime modalità anche durante il periodo di servizio preruolo.

È pertanto, da escludere che la disciplina dettata dall'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994 possa dirsi giustificata dalla non piena comparabilità delle situazioni a confronto e, comunque, dalla sussistenza di ragioni oggettive.

Quindi, come statuito dalle pronunce della S.C. n.31149/2019 e da ultimo dalla pronuncia di legittimità n. 3474/2020, alla stregua del principio generale della gerarchia delle fonti, la clausola 4 dell'Accordo Quadro attribuisce un diritto incondizionato che può essere fatto valere dal singolo lavoratore dinanzi al giudice nazionale e non può essere paralizzato da una norma interna generale ed astratta.

Corollario del principio esposto è che la denunciata discriminazione deve essere verificata in relazione alla fattispecie concreta dedotta in giudizio.

Pertanto, l'applicazione diretta della clausola 4 chiama il giudice nazionale a seguire un procedimento logico secondo il quale (cfr. Cass. n.31149/19 cit.), 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.

Dunque, affinché il docente possa dirsi discriminato sulla base del calcolo dell'anzianità preruolo come disciplinata dall'art.485 del D. Lgs n.297/94, deve risultare 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.

A tali fini, ed onde evitare che l'applicazione diretta della norma eurounitaria determini una discriminazione alla rovescia – nel senso di consentire un trattamento più favorevole al lavoratore immesso in ruolo rispetto al docente a tempo indeterminato comparabile – occorre verificare da un canto, ai fini del loro computo integrale nell'anzianità di servizio, che ciascun anno preruolo sia stato espletato per un periodo non inferiore a 180 giorni, ovvero dall'1 Febbraio e sino al giorno di chiusura degli scrutini; dall'altro, che il calcolo dell'anzianità di servizio, come compiuto dall'Amministrazione in applicazione dell'art.485 risulti più sfavorevole al docente immesso in ruolo rispetto alla posizione dell'omologo a tempo indeterminato *ab origine*.

Sul punto, la pronuncia n. 31149/2019 fornisce un ulteriore spunto di riflessione al giudice del merito, per cui, nel calcolo dell'anzianità occorre 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 a tali fini, né gli intervalli fra la cessazione di un incarico di supplenza ed il conferimento di quello successivo, né i mesi estivi, in relazione ai quali la S.C. ha con orientamento costante escluso il diritto alla retribuzione (Cass. n. 3062/2012, Cass. n.17892/2015) sul presupposto che l'incarico a tempo determinato cessi al completamento delle attività di scrutinio.

Nel caso in esame, tale premessa di carattere generale si impone in ragione della difesa generica approntata dall'amministrazione resistente e dalle argomentazioni spese dalla ricorrente, sebbene il *punctum dolens* della questione risieda, almeno in parte, altrove.

Emerge, infatti, dall'esame della documentazione allegata che la ricorrente stipulava con l'Amministrazione il contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica dal 1.09.07.

A seguito dell'immissione in ruolo il MIUR, calcolando l'anzianità preruolo, ha inserito la docente nella fascia prima posizione stipendiale, come risulta dal decreto di ricostruzione.

Dall'attestato di servizio versato in atti risultano prestati, quali servizi pre-ruolo, gli a.s. dal 1999/2000 al 2006/07. L'Amministrazione scolastica, tuttavia, ha considerato utili ai fini del calcolo dell'anzianità solo gli ultimi tre anni di pre ruolo (calcolati, dunque, per intero) e non anche i precedenti, in quanto “*servizio prestato inferiore alla durata minima prevista dall'ord. vigente*” (cfr. decreto di ricostruzione di carriera in atti).

Ciò posto, deve osservarsi che il computo dell'anzianità di servizio operato dall'Amministrazione è smentito dai certificati di servizio prodotti dalla XXXXXX XXXXXXXX. Invero, dall'esame degli allegati sub. 5 e 6 emerge che nell'anno scolastico 2002/03 la ricorrente ha lavorato per complessivi 183 giorni, mentre nell'a.s. 2003/04 per complessivi 304 giorni. Nel decreto di ricostruzione di carriera, al contrario, il Ministero ha indicato un arco temporale inferiore senza poi chiarire, nel presente giudizio, le ragioni per cui i giorni lavorati negli a.s. 2002/03 e 2003/04 non sono stati conteggiati per come risultanti dai certificati di servizio prodotti dall'istante (e non contestati dal Ministero).

È evidente, allora, che anche tali annualità vadano considerate per intero, in quanto il servizio prestato è superiore al limite di 180 giorni di cui si è detto innanzi.

Né il carattere a tempo determinato della prestazione può costituire, alla stregua delle argomentazioni esposte, un criterio oggettivo – e per ciò stesso condivisibile – di differenziazione della prestazione lavorativa della ricorrente rispetto all'omologo docente a tempo indeterminato.

Ebbene, calcolando per intero gli anni scolastici così come lavorati dalla ricorrente e rispondenti ai criteri “quantitativi” di cui all'art. 11 L.n.124/99, la XXXXXX XXXXXXXX vanta un'anzianità di servizio preruolo pari a 5 anni.

Poiché tale computo dell'anzianità pregressa è all'evidenza pari a quello che spetterebbe ad un lavoratore a tempo indeterminato comparabile, e tenuto conto dell'assenza di ragioni oggettive che consentano la differenziazione del trattamento in tema di anzianità di servizio,

la normativa interna di cui all'art. 485 deve essere disapplicata in favore di quella di cui all'art. 4 dell'Accordo quadro.

Conseguentemente, deve essere dichiarato il diritto della ricorrente al riconoscimento a carico del MIUR, di un'anzianità di servizio pari a 5 anni di servizio preruolo (ai quali aggiungere gli anni successivi all'immissione in ruolo maturati fino alla data di deposito del ricorso) – e dei connessi incrementi stipendiali.

L'amministrazione convenuta deve essere condannata, inoltre, al pagamento in favore della ricorrente delle differenze retributive scaturenti dal collocamento nella nuova fascia stipendiale, decorrenti dalla data di emissione del decreto di ricostruzione di carriera sino all'effettivo soddisfo, oltre agli interessi legali dalla rispettiva maturazione al saldo, col limite della prescrizione quinquennale.

Il Ministero convenuto ha eccepito, sul punto, la prescrizione quinquennale dei crediti per le consequenziali differenze retributive rivendicate.

Il termine quinquennale è quello applicabile alle retribuzioni del pubblico impiego contrattualizzato (cfr. da ultimo, Cass. 28-5-2020, n.10219), atteso che si è condivisibilmente individuato il termine che vale per l'obbligazione alla quale si riferisce la domanda di equiparazione, perché, diversamente, si verificherebbe una discriminazione alla rovescia, nel senso che al dipendente assunto a termine finirebbe per essere riservato un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto per il lavoratore comparabile.

Avuto riguardo alla individuazione del *dies a quo* da assumere ai fini del calcolo del quinquennio, occorre innanzitutto richiamare il noto principio di diritto affermato dalle Sezioni Unite le quali, risolvendo il contrasto sorto sull'applicabilità ai rapporti a termine succedutisi fra le stesse parti della dichiarazione di parziale illegittimità costituzionale dell'art. 2948 n. 4 c.c., avevano affermato che *nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti di lavoro a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizione dei crediti retributivi di cui agli artt. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 c.c., inizia a decorrere per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza e per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto a partire da tale momento, dovendo - ai fini della decorrenza della prescrizione - i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività della elencazione delle cause sospensive di cui agli artt. 2941 e 2942 c.c., e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste* (Cass. S.U. n. 575/2003).

Nella pronuncia qui richiamata (alla quale è stata data continuità da Cass. n. 20918/2019; Cass. n. 8996/2018; Cass. n. 14827/2018; Cass. n. 12161/2017; Cass. n.22146/2014) le Sezioni Unite avevano osservato che il *metus*, ritenuto dal Giudice delle leggi motivo decisivo per addivenire alla dichiarazione di illegittimità costituzionale, presuppone l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato nel quale non sia prevista alcuna garanzia

di continuità: pertanto, quanto al rapporto a termine, è ravvisabile solo qualora, in conseguenza della riscontrata frode alla legge o della violazione dei limiti posti dalla normativa succedutasi nel tempo, si operi una conversione dei diversi contratti in un unico rapporto a tempo indeterminato, con la ricorrenza di tutti i presupposti (esistenza di un unico rapporto lavorativo a tempo indeterminato e *metus*) che portano ad escludere - alla stregua dei summenzionati pronunziati della Corte Costituzionale - la decorrenza della prescrizione sino alla cessazione del rapporto lavorativo (Cass. cfr. 10219/2020 cit.)

Invece, nel contratto a termine legittimamente stipulato, poiché il lavoratore ha solo diritto a che il rapporto venga mantenuto in vita sino alla scadenza concordata e l'eventuale risoluzione *ante tempus* non fa venir meno alcuno dei diritti derivanti dal contratto, non è configurabile quel *metus* costituente ragione giustificatrice della regolamentazione della prescrizione nel rapporto a tempo indeterminato non assistito dal regime di stabilità reale.

Dunque, le ragioni sottese al principio di diritto affermato dalle Sezioni Unite in relazione al rapporto di impiego privato inducono necessariamente a ritenere che nell'ambito dell'impiego pubblico contrattualizzato, nel quale opera il divieto di conversione posto dall'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, anche nell'ipotesi di contratti a termine affetti da nullità debba valere la medesima regola fissata per i contratti validi ed efficaci: infatti, essendo impedita per legge la conversione in un unico rapporto a tempo indeterminato, non è riscontrabile la condizione, valorizzata dalla Corte Costituzionale ai fini della parziale dichiarazione di incostituzionalità e ritenuta imprescindibile dalle Sezioni Unite, ossia «*il timore del recesso, cioè del licenziamento, che spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti*» (Corte Cost. n. 63/1966).

Tanto premesso, nel caso di specie, avendo la ricorrente interrotto la prescrizione con la notifica in data 26.05.20 dell'odierno ricorso giudiziale, in applicazione dell'art.2948 n.4 c.c. devono ritenersi tuttavia estinti tutti i crediti maturati sino al 26.05.15 – in assenza di un precedente atto interruttivo - per intervenuta prescrizione quinquennale.

Le spese di lite, in considerazione della complessità della questione giuridica esaminata, dovuta anche a seguito delle recenti pronunce della S.C. e della CGUE e tenuto conto dell'accoglimento solo parziale del ricorso, sono compensate per 1/2 tra le parti, mentre per la restante parte seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo (tenuto conto della serialità del contenzioso).

P.Q.M.

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro, in persona della Dott.ssa XXXXXX XXXXXXXX, così provvede:

- 1) accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara il diritto dell'istante al riconoscimento a carico del MIUR, di un'anzianità di servizio complessiva pari a 5 anni di servizio pre ruolo e dei connessi incrementi stipendiali, con inserimento della ricorrente nella fascia relativa fascia alla data di emissione del decreto di ricostruzione carriera;

- 2) Ordina al MIUR di collocare XXXXXX XXXXXXXX nella fascia stipendiale ad ella spettante, tenuto conto dell'anzianità medio tempore maturata come docente di ruolo;
- 3) condanna il MIUR al pagamento in favore della ricorrente delle differenze retributive scaturenti dal collocamento nella fascia stipendiale di cui al capo che precede, con decorrenza dalla data di emissione del decreto di ricostruzione carriera e sino all'effettivo soddisfo, oltre interessi legali, col limite della prescrizione quinquennale (dal 26.05.15);
- 4) compensa per 1/2 le spese di lite e condanna il MIUR al pagamento della restante parte, che liquida in complessivi euro 700,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge, se dovute, con distrazione;

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere, 27.04.22

Il Giudice del lavoro
dott.ssa XXXXXX
XXXXXXX