



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI SASSARI
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro, dr.ssa xxxxxx xxxx, all'udienza del 22 febbraio 2022, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429 c.p.c., nella causa iscritta al n. 628/21 R.G. del Ruolo Generale Affari Contenziosi

promossa da

xxxxxxx xxxxxx rappresentato e difeso dagli avv.ti Tiziana Sponga, Walter Miceli, Fabio Ganci e
Marcello Frau in virtù di procura in atti

ricorrente

contro

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, AMBITO TERRITORIALE e PROVINCIALE DI SASSARI in persona del legale rappresentante *pro tempore*, UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SARDEGNA in persona del legale rappresentante *pro tempore* rappresentato e difeso dai dottori Fabio Bonavitacola e Dario Mannoni ex art. 417 bis c.p.c.

resistente

Motivi della decisione

Con ricorso depositato il 25/05/2021, parte ricorrente, premesso di avere lavorato alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in qualità di docente in base a plurimi contratti a tempo determinato, fino all'immissione in ruolo (1.9.14), e di avere richiesto ed ottenuto la ricostruzione della carriera con riconoscimento dei servizi pre-ruolo, deduceva l'illegittimità del decreto di ricostruzione della carriera adottato nei propri confronti, essendo i servizi pre-ruolo stati riconosciuti non integralmente ma nei limiti ed in base ai criteri di cui all'art. 485 d.lgs. n° 297/94, in violazione della direttiva CE 1999/70, come interpretata dalle sentenze emanate al riguardo dalla CGUE ed in particolare dalla sentenza 13.03.2014.

Rassegnava le seguenti conclusioni *“accertare e dichiarare il diritto del 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 del ricorrente, la somma di € 4.279,56 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.".

Si costituiva in giudizio il Ministero convenuto, deducendo l'insussistenza di alcuna discriminazione realizzata dalla normativa nazionale, correttamente applicata alla ricorrente; l'inapplicabilità dell'Accordo Quadro clausola 4 prima del luglio 2001 in relazione ai servizi prestati prima di detta data. Eccepsiva, comunque, la prescrizione.

La causa, istruita documentalmente, veniva decisa con sentenza con motivazione contestuale di cui il giudice dava lettura.

Il ricorso è fondato e merita di trovare accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

Sulla domanda diretta ad ottenere il riconoscimento dell'anzianità di servizio e dei connessi incrementi stipendiali maturati e non percepiti durante il periodo di precariato si osserva quanto segue.

La questione si pone in quanto la disciplina dettata per gli assunti a tempo indeterminato, dapprima dal legislatore e poi dalla contrattazione collettiva, fa discendere effetti giuridici ed economici dall'anzianità di servizio, che condiziona sia la progressione stipendiale sia, in genere, lo svolgimento del rapporto.

Nel settore scolastico, infatti, l'anzianità svolge un ruolo di particolare rilievo ogniqualvolta vengano in gioco valutazioni comparative dei docenti. Ciò spiega perché il legislatore sin da tempo risalente ha ritenuto necessario dettare una disciplina specifica dell'istituto del riconoscimento del servizio ai fini della carriera, che costituisce un *unicum* rispetto ad altri settori dell'impiego pubblico e che si giustifica in ragione della peculiarità del sistema scolastico, nel quale, pur nella diversità delle forme di reclutamento succedutesi nel tempo, l'immissione definitiva nei ruoli dell'amministrazione è sempre stata preceduta, per ragioni diverse, da periodi più o meno lunghi di rapporti a tempo determinato.

Ora, all'art. 485 del D.lgs. 297/94, il legislatore ha previsto che *«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.».

A sua volta secondo l'art. 489, che ripete la formulazione dell'art. 4 del dl. 370/1970, *«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, deve essere letta in combinato disposto con l'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.* »

Il legislatore del Testo Unico, nel disciplinare gli effetti del d.lgs. n. 297/1994 sulla normativa previgente, ha dettato, all'art. 676, una disposizione di carattere generale prevedendo che « *Le disposizioni inserite nel presente testo unico vigono nella formulazione da esso risultante; quelle non inserite restano ferme ad eccezione delle disposizioni contrarie od incompatibili con il testo unico stesso, che sono abrogate.* ».

In questo contesto si è inserita, a seguito della contrattualizzazione dell'impiego pubblico, la contrattazione collettiva che nell'ambito scolastico, quanto ai rapporti con la legge, non sfugge all'applicazione dei principi dettati dagli artt. 2 e 40 del d.lgs. n. 165/2001, nelle diverse versioni succedutesi nel tempo, fatte salve le disposizioni speciali contenute nello stesso decreto.

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 successivo CCNL 26.5.1999 ha 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.* » Di seguito il CCNL 24.7.2003, all'art. 142, comma 1, n. 8 ha 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)* » ed analoga disposizione è stata inserita nell'art. 146 (lett. g n. 8) del CCNL 29.11.2007. Per effetto delle richiamate disposizioni contrattuali, quindi, si deve escludere che gli articoli del T.U. riguardanti la ricostruzione della carriera siano stati disapplicati dalla contrattazione, perché, al contrario, gli stessi devono ritenersi espressamente richiamati, sia pure attraverso la tecnica del rinvio, anziché direttamente al T.U., alla disciplina originaria nello stesso trasfusa. L'art. 66 del CCNL 1995, infatti, va interpretato tenendo conto della disposizione dettata dall'art. 676 del d.lgs. n. 297/1994 e, pertanto, il richiamo della normativa di cui al dl. n. 370/1970 "e successive modificazioni e integrazioni", ricomprende in sé il rinvio agli artt. 485 e seguenti del T.U., che non a caso non figurano fra le norme del decreto legislativo espressamente disapplicate dalla contrattazione.

Occorre, ancora, evidenziare che l'art. 66, nel rinviare alle disposizioni di applicazione del dl. n. 370/1970, richiama espressamente anche l'art. 4 del d.P.R. n. 399/1988 che, per quel che rileva in questa sede, prevede 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.* ».

Dal complesso delle disposizioni sopra richiamate si evince, dunque, che nel settore scolastico, in relazione al personale docente, la disciplina generale ed astratta del riconoscimento del servizio preruolo risulta dalla commistione di elementi che, nella comparazione con il trattamento riservato ai docenti sin dall'origine assunti con contratti a tempo indeterminato, possono essere ritenuti solo in parte di sfavore, perché se, da un lato, la norma è chiara nel prevedere un abbattimento dell'anzianità sul periodo eccedente i primi quattro anni di servizio; dall'altro il legislatore ha ritenuto di dovere equiparare ad un intero anno di attività

l'insegnamento svolto per almeno 180 giorni, o continuativamente dal 10 febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio, ed ha anche previsto il riconoscimento del servizio prestato presso scuole di un diverso grado, consentendo all'insegnante della scuola di istruzione secondaria di giovare dell'insegnamento nelle scuole elementari ed ai docenti di queste ultime di far valere il servizio preuoluto prestato nelle scuole materne statali o comunali. E' poi utile sottolineare che l'abbattimento opera solo sulla quota eccedente i primi quattro anni di anzianità, oggetto di riconoscimento integrale con i benefici di cui sopra si è detto, e pertanto risulta evidente che il meccanismo finisce per penalizzare i precari di lunga data, non già quelli che ottengano l'immissione in ruolo entro il limite massimo per il quale opera il principio della totale valorizzazione del servizio.

Ciò premesso, come recentemente ribadito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 31149/19, *“l'applicabilità alla fattispecie della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE non può essere esclusa per il fatto che il rapporto dedotto in giudizio abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo, perché la Corte di Giustizia ha da tempo chiarito che la disposizione non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo status di dipendente a tempo indeterminato. Della clausola 4, infatti, non può essere fornita un'interpretazione restrittiva poiché l'esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato viene in rilievo anche qualora il rapporto a termine, seppure non più in essere, venga fatto valere ai fini dell'anzianità di servizio (cfr. Corte di Giustizia 8.11.2011 in causa C- 177/10 xxxxxx xxxxxx punto 43; Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C- 305/11, Valenza ed altri, punto 36)”*.

Si legge nella motivazione: *“Come già evidenziato la Corte di Giustizia, nelle pronunce più recenti (Corte di Giustizia 20.6.2019, causa C- 72/18 xxxxxxxx; 11.4.2019, causa C- 29/18, xxxxxxxx; 21.11.2018, causa C- 619/17, xxxxxxxx; 5.6.2018, causa C - 677/16, xxxxxxxx),*

a) 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 (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, xxxxxxxxxxxx; 8.9.2011, causa C-177/10 xxxxxxxx);

b) 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" (xxxxxxxxxx, cit., punto 42);

c) 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, xxxxxxxx, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata);

d) 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 contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (xxxxxxxx, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C-677/16, xxxxxxxx, 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, xxxxx; 7.3.2013, causa C- 393/11, xxxxxx);

e) 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» (Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C-302/11 a C- 305/11, xxxxx e negli stessi termini Corte di Giustizia 4.9.2014 in causa C-152/14 xxxxx)”.

Ha evidenziato, poi, la Corte che tali principi non sono stati smentiti dalla sentenza 20.9.2018, in causa C-466/17, xxxxx, con la quale, a seguito di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Trento, la Corte di Giustizia ha statuito che la clausola 4 dell'Accordo Quadro, in linea di principio, non osta ad una normativa, quale quella dettata dall'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, che « 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 ».

E' significativo osservare che a detta conclusione la Corte è pervenuta dopo avere dichiarato espressamente di volersi porre in linea di continuità con la propria giurisprudenza, richiamata ai punti 26, 33, 37, 38, quanto alla rilevanza dell'anzianità, alla nozione di ragione oggettiva, alla non decisività delle diverse forme di reclutamento e della natura temporanea del rapporto, e la statuizione è stata resa valorizzando le circostanze allegate dal Governo Italiano, che aveva fatto leva sul criterio di favore previsto dall'art. 489 del d.lgs. n. 297/1994, come integrato dalla legge n. 124/1999, 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).

Particolare rilievo assumono, dunque, per comprendere la *ratio* della decisione, i punti 47 e 48 nei quali si afferma che possono configurare una ragione oggettiva «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 discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale», obiettivi che possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità «fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio».

Come ricordato dalla Corte, il giudice nazionale, in relazione all'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni «alla rovescia» in danno dei docenti assunti *ab origine* con contratti a tempo indeterminato, deve tenere conto della specificità del caso concreto.

In tale ottica, il giudice nazionale deve 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.

Nel rispetto di queste fasi perché il docente si possa dire discriminato dall'applicazione dell'art. 485 d.lgs. n. 297/1994, che, si è già detto al punto 5, 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 ex art. 489 d.lgs. n.297/1994, prestata con rapporti a tempo determinato, risulti superiore a quella riconoscibile ex art. 485 d.lgs. n. 297/1994, 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 all'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, 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.

Nel caso di specie, è pacifico in causa che la ricorrente è stata assunta dal Miur con plurimi contratti a tempo determinato negli a.s. 2007/2008 fino all'a.s. 2003/2014, nei periodi indicati in ricorso e nello stato matricolare, ed immessa in ruolo il 1/9/14.

Parte ricorrente ha lamentato che il Ministero convenuto, in sede di ricostruzione della carriera del ricorrente nel frattempo – e precisamente in data 01.09.2014 – assunto a tempo indeterminato, ai fini della sua collocazione nelle corrispondenti fasce stipendiali (cfr. decreto Prot. n. 64 del 16/02/2016 registrato presso la Tesoreria provinciale dello stato di Sassari in data 15.02.2017 con protocollo n. 904), ha applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto scuola, sottoscritto in data 19 luglio 2011, che ha soppresso la fascia stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio 3-8. Il decreto di ricostruzione della carriera del ricorrente, infatti, reca la seguente precisazione: “art. 1 a decorrere dal 01.09.2014, data di effettiva assunzione in servizio, al prof. Rinella Giuseppe è attribuita la prima posizione stipendiale di cui alle tabelle contrattuali vigenti alla data, corrispondente all'anzianità di anni zero. (...) art. 2 - Per quanto esposto, alla data del 01/09/2015 è inquadrato nella prima posizione stipendiale di cui alle tabelle contrattuali vigenti alla data, corrispondente all'anzianità di anni 0 (...). * La collocazione del ricorrente nella fascia stipendiale zero dopo la sua immissione in ruolo viola il principio di non discriminazione tra dipendenti assunti a termine e dipendenti assunti a tempo indeterminato.

In ordine alla rivendicata progressione stipendiale, deve esaminarsi l'eccezione di prescrizione sollevata dal Miur.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha recentemente affermato il principio per cui “*L'anzianità di servizio in ruolo degli insegnanti configura un mero fatto giuridico, come tale insuscettibile di una prescrizione distinta da quella dei diritti patrimoniali che su di essa si fondano, con la conseguenza che, nel caso in cui il docente, prescrittosi un primo scatto di retribuzione, agisca tempestivamente per ottenere l'attribuzione di scatti successivi, questi debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto, in quanto il datore di lavoro può opporre al lavoratore la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti*”. (Sez. L - , [Ordinanza n. 2232 del 30/01/2020](#)).

L'anzianità di servizio, dunque, può essere oggetto di verifica giudiziale senza termine di tempo purché sussista nel ricorrente l'interesse ad agire che va valutato in ordine alla azionabilità dei singoli diritti di cui la prima costituisce il presupposto di fatto: da ciò deriva che l'effettiva anzianità di servizio può essere sempre -accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di anni di anzianità salvo, in ordine al *quantum* della somma dovuta al lavoratore, il limite derivante dalla prescrizione quinquennale cui soggiace il diritto alla retribuzione.

In ordine alla decorrenza della prescrizione, si osserva che la Corte di Cassazione ha affermato che *“Il termine prescrizione dei crediti retributivi, di cui agli artt. 2948, numero 4, 2955, numero 2, e 2956, numero 1, cod. civ., 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 previste dagli artt. 2941 e 2942 cod. civ., e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste”* (Sez. U, Sentenza n. 575 del 16/01/2003 e conforme Sez. L - , Sez. L - , Sentenza n. 10219 del 28/05/2020).

Facendo applicazione dei principi sopra richiamati, poiché il primo atto interruttivo risale alla notifica del ricorso introduttivo, devono ritenersi prescritte le differenze retributive anteriori al quinquennio in quanto la prescrizione matura in costanza di rapporto.

Il Miur deve, pertanto, essere condannato al riconoscimento degli scatti stipendiali tenuto conto di tutta l'anzianità compreso il servizio pre ruolo nei limiti della eccepita prescrizione, costituendo la accertata disparità di trattamento una violazione dei principi del diritto europeo sopra richiamati in difetto di prova, a carico del Miur, di ragioni oggettive, così come intese dalla Corte di Cassazione nelle pronunce sopra citate.

Si richiama, sul tema, il principio da ultimo affermato dalla Suprema Corte *“Nel settore scolastico, in caso di stabilizzazione successiva alla illegittima reiterazione di contratti a termine, l'anzianità di servizio e le connesse differenze retributive vanno riconosciute, con attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti assunti fin dall'origine a tempo indeterminato, in applicazione della clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato, recepito dalla Direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, perchè l'azione di condanna al pagamento delle differenze retributive è diversa da quella di risarcimento da illegittima reiterazione”* (Sez. L - , Ordinanza n. 17314 del 19/08/2020).

Sulla invocata applicazione del CCNL vigente *ratione temporis* e, comunque l'applicazione in suo favore della clausola di salvaguardia prevista dall' accordo sindacale del 4 agosto 2011 per i dipendenti in servizio (con contratto a tempo indeterminato) alla data del 1 settembre 2010 si osserva quanto segue.

In ordine alla progressione stipendiale vale il principio, anch'esso ampiamente consolidato, secondo cui *«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 l'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»* (Cass. 5 agosto 2019, n. 20918; Cass. 7 novembre 2016, n. 22558).

E come ribadito dalla Suprema Corte nella pronuncia n. 17314/20, il diritto alla progressione stipendiale *“è autonomo dal diritto al risarcimento da illegittima reiterazione dei contratti a termine e la stabilizzazione ha semmai l'effetto di comportare, per il periodo successivo ad essa, il ricalcolo dell'anzianità di servizio (a fini giuridici ed economici) in base ai criteri stabiliti, quanto al personale docente, da Cass. 28 novembre 2019, n. 31149 (secondo cui «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 994 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 "ah 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») e, quanto al personale A.T.A., da Cass. 28 novembre 2019, n. 31150 (secondo cui «in tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola, l'art. 569 del d.lgs. n. 297 del 1994, si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE, nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente ai fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio, mentre per la quota residua rilevi, ai soli fini economici, nei limiti dei due terzi; il giudice, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, è tenuto a disapplicare la norma di diritto interno in contrasto con la direttiva e a riconoscere a ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato».

La parte ricorrente, immessa in ruolo come detto il 1.9.14, ha invocato l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 2 del CCNL menzionato, introdotta dall'Accordo sindacale del 4.8.11, che ha rimodulato le progressioni stipendiali, secondo cui *“il personale già in servizio alla data dell'1/9/2010, inserito o che abbia maturato diritto all'inserimento nella preesistente fascia stipendiale “3-8 anni”, conserva “ad personam” il maggiore valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni” (comma 2), e che “il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.9.2010, inserito nella preesistente 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 preesistente fascia stipendiale “3-8 anni” fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”.*”.

In tal modo, quindi, sono state salvaguardate le sole posizioni dei dipendenti a tempo indeterminato dagli effetti della rimodulazione delle fasce stipendiali in violazione del divieto di discriminazione sancito dalla fonte comunitaria.

Lo stesso trattamento deve essere assicurato ai dipendenti assunti a tempo determinato, in assenza di ragioni oggettive che possano giustificare una disparità di regime.

Tornando sulla natura di tali “ragioni oggettive” idonee a consentire “condizioni di impiego” differenziate dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato, come già esposto la Corte di Giustizia, in numerose pronunce, ha richiamato la giurisprudenza formatasi sull'identica espressione contenuta nella successiva clausola 5.1, lett. a) dell'accordo quadro, e posta a giustificazione del rinnovo di contratti o

rapporti di lavoro a termine (cfr. in particolare, Corte Giust., Adeneler). Ed ha ritenuto che al pari di quest'ultima, anche la prima vada riferita a circostanze "precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività" (p. 53-58), in contrario tali requisiti non potendo dirsi soddisfatti da una disposizione nazionale, generale e astratta, di fonte legislativa o negoziale, che stabilisca la disparità di trattamento (p. 57).

Ciò detto, è ormai consolidato nella giurisprudenza di merito (cfr. Corte di Appello di Firenze, sentenza. 595/2015 del 1.10.2015 *Esposito c/ MIUR* rel. Liscio), e da ultimo ribadito dalla Suprema Corte che *"Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con il personale stabilmente immesso nei ruoli dell'amministrazione ed alle ragioni oggettive che sole potrebbero giustificare la disparità di trattamento, il Collegio ribadisce l'orientamento già espresso nelle pronunce richiamate al punto 12, con le quali si è evidenziato che non si può fare leva sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego, sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, sulle modalità di reclutamento del personale e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare perché, la giurisprudenza della Corte di Giustizia, richiamata anche nella sentenza 20.9.2018, Motter, è ferma nel ritenere che la giustificazione deve Essere fondata su «elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi» e che «possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato...o, eventualmente da una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro».*

Nel caso di specie la totale sovrapposibilità delle mansioni espletate dalla dipendente assunta a tempo determinato e rispetto a quelle dei dipendenti stabilmente immessi nei ruoli si evince dal complessivo argomentare della Corte territoriale ed inoltre emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perché tutti i c.c.n.l. succedutisi nel tempo non hanno mai operato differenziazioni fra le due tipologie di rapporto quanto all'inquadramento dei lavoratori e dall'espletamento dei compiti propri dell'area, ossia delle «funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche» (art. 49 c.c.n.l. 1995). Né la comparabilità può essere esclusa per le supplenze temporanee, in relazione alle quali a quanto sopra già evidenziato si deve aggiungere che è lo stesso legislatore a smentire la tesi della non assimilabilità del servizio lì dove riconosce integralmente l'anzianità per i primi tre anni, 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.

Quanto, poi, alla finalità di politica sociale vale quanto si è detto al punto 10 in merito alle ragioni che, se avrebbero potuto giustificare la norma in un sistema fondato sulla cadenza annuale dei concorsi e sulla periodicità delle immissioni in ruolo, hanno cessato di rappresentare una «finalità legittima di politica sociale» nel momento in cui, nei fatti, l'organizzazione del sistema scolastico si è discostata dal modello pensato dal legislatore (cfr. punto 34 della sentenza Motter). 15. Una volta esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell'anzianità di servizio, correttamente la Corte territoriale ha disapplicato la norma di diritto interno che prevede

l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile dopo l'immissione in ruolo perché, come già ricordato nel punto 12.1 lett. a), 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).(Sez. L - , Sentenza n. 2924 del 07/02/2020)

In ordine alle conseguenze che derivano dalla accertata disparità di trattamento, la Suprema Corte ha affermato che *“In tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale 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”* (Sez. L - , Sentenza n. 2924 del 07/02/2020).

Per tutte le ragioni sopra esposte, le disposizioni contrattuali *de quibus* devono essere disapplicate laddove non riconoscono anche ai dipendenti assunti a termine la medesima salvaguardia dell'anzianità di servizio maturata ai fini della progressione retributiva.

Conclusivamente, deve accertarsi e dichiararsi: il diritto della ricorrente all'applicazione delle disposizioni di salvaguardia previste per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'art.2 CCNL 4.8.2011; il diritto alla integrale valutazione del servizio preruolo ai fini della progressione stipendiale corrispondente, sulla base del CCNL Comparto scuola applicabile *ratione temporis* e condannarsi il MIUR a corrispondere alla ricorrente le differenze retributive connesse agli scatti stipendiali relative al servizio post ruolo come quantificate in ricorso nei limiti della eccepita prescrizione per la somma di € 4.279,56, non contestata, oltre interessi dalle singole maturazioni al saldo.

Avuto riguardo all'esistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi, appare equo compensare le spese del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione

- dichiara il diritto della ricorrente all'applicazione delle disposizioni di salvaguardia previste per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'art.2 CCNL 4.8.2011;
- dichiara il diritto della ricorrente alla integrale valutazione del servizio post ruolo ai fini della progressione stipendiale corrispondente, sulla base del CCNL Comparto scuola applicabile *ratione temporis*;
- condanna il MIUR, in persona del Ministro *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente la somma di € 4.279,56, oltre interessi dalle singole maturazioni al saldo;
- spese compensate.

Sassari, 22 febbraio 2022

Il Giudice

Dr.ssa xxxxxx x

