

**TRIBUNALE DI PAOLA**  
**SEZIONE LAVORO**

All'udienza del 26.04.2023, dinanzi al G.L. Dott.ssa XXXX XXXX, sono presenti:

per parte ricorrente l'avv. Ester donatella Longo in sostituzione dell'avv. Ida Mendicino. Per il Ministero nessuno è comparso.

Il procuratore si riporta ai propri scritti e chiede la decisione della causa.

Il G.L. si ritira in camera di consiglio.

All'esito della camera di consiglio il G.L. decide come da sentenza in calce, di cui si dà lettura.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Paola, sezione Lavoro, nella persona della dott.ssa XXXX XXXX, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al **N.R.G. XXX/2021**, avente ad oggetto: **retribuzione – ricostruzione di carriera TRA**

**XXXX XXXX**, nato a LXXX (XX) il XX.XX.XXX elettivamente domiciliato in XXX, nella Via XX XX XX, presso e nello studio dell'Avv. Ida Mendicino che lo rappresenta e difende come in atti, unitamente agli avv.ti Fabio Ganci e Walter Miceli

**RICORRENTE**

**CONTRO**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**, CF 80185250588 in persona del Ministro pro tempore

**RESISTENTE CONTUMACE**

resa sulla base dei seguenti

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

§ 1. Con ricorso depositato il 13.05.2021, parte ricorrente dopo aver premesso di essere dipendente del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, area professionale personale A.T.A. con qualifica assistente amministrativo, ha dedotto: di essere in servizio con contratto a tempo indeterminato dal 01.09.2010; di essere attualmente in servizio presso l'Istituto Comprensivo XXo (XX); che fin dal 08.01.2001 ha prestato servizio alle dipendenze del M.I.U.R. con ripetuti contratti a termine come analiticamente indicato in ricorso e nell'allegato certificato di servizio; che



il servizio prestato non è stato valutato alla stregua di quanto previsto per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, senza, quindi, considerarlo ai fini dell'anzianità di servizio e degli scatti stipendiali; che ciò determina un'ingiustificata disparità di trattamento rispetto al personale di ruolo; che tale disparità si riscontra anche nel fatto che solo i primi quattro anni di servizio pre ruolo sono riconosciuti per intero, mentre per il periodo eccedente sono considerati soltanto i 2/3; che il comportamento del Ministero integra una violazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.03.1999 allegato alla Direttiva 1999/70/CE e recepito dall'art. 6 del d.lgs. n. 368/01, come interpretato anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea; che, in particolare, la direttiva, nel prevedere che il trattamento dei lavoratori assunti a tempo determinato non deve essere peggiore rispetto a quelli assunti a tempo indeterminato, si riferisce anche al trattamento economico; che il comportamento del MIUR integra una violazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro determinando un'ingiustificata disparità di trattamento a danno della ricorrente con violazione del principio di non discriminazione; che ciò ha trovato riscontro in numerose decisioni anche della giurisprudenza di merito.

In conseguenza di ciò ha chiesto che il Tribunale, in applicazione dei principi stabiliti dall'Ordinamento Comunitario e previa disapplicazione della normativa nazionale in materia; accerti e dichiari il proprio diritto a vedersi riconosciuto lo stesso trattamento, a fini giuridici ed economici, previsto dalle norme legislative e pattizie per il personale a tempo indeterminato e, conseguentemente, dichiari il proprio diritto alla ricostruzione della carriera per intero e senza decurtazione, a tutti i fini giuridici ed economici, che tenga conto di tutti i servizi svolti in costanza di rapporto a tempo determinato dal 08.01.2001, per un totale di anni 9 e mesi 7 e giorni 9 di servizio preruolo; dichiari, per l'effetto, il diritto a percepire le differenze retributive maturate in virtù del nuovo legittimo inquadramento, con conseguente condanna del Ministero pagamento in favore della parte ricorrente delle differenze retributive corrispondenti agli incrementi stipendiali maturati durante il periodo di precariato, nonché di quelle maturate per effetto della corretta posizione stipendiale conseguita con l'integrale valutazione del servizio pre ruolo, oltre interessi dalla debenza al saldo; con vittoria di spese con attribuzione.

Nonostante la ricezione di regolare notifica il MIUR non si è costituito e non è comparso, pertanto ne va dichiarata la contumacia.

All'udienza odierna la causa è decisa con sentenza di cui è data lettura all'esito della camera di consiglio.

**§ 2.** In primo luogo, va osservato che i fatti principali oggetto di causa, ossia la prestazione di attività lavorativa in favore del MIUR svolta dalla parte ricorrente con i contratti a tempo determinato



analiticamente indicati in ricorso risultano documentalmente provati (cfr. decreto di inquadramento, certificato di servizio).

**Più specificamente risulta che parte ricorrente è stata assunta a tempo indeterminato in data 01.09.2010 e che ha prestato servizio alle dipendenze del M.I.U.R. in forza di plurimi contratti di lavoro a tempo determinato, presso distinti istituti scolastici.**

E' parimenti incontroverso che – sulla scorta dei contratti collettivi succedutisi nel tempo e fondati sul principio sancito dall'art. 526, comma 1°, del D.lgs. n. 297/1994 (secondo cui “Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo”) – vi sia stata discriminazione retributiva nel trattamento riservato all'odierna parte ricorrente rispetto a quello riservato al personale amministrativo assunti a tempo indeterminato, avendo la predetta parte conservato il livello stipendiale d'ingresso, senza beneficiare del sistema di progressione professionale per posizioni stipendiali riconosciuto al personale di ruolo.

Occorre, quindi, esaminare la questione giuridica oggetto del contendere, che attiene alla valutazione in ordine alla legittimità, sul piano interno e del diritto comunitario, della prassi utilizzata dalla Amministrazione Scolastica di reiterare contratti a tempo determinato e delle relative conseguenze sul piano degli scatti di anzianità e dell'eventuale diritto al risarcimento del danno.

**§ 3.** Ai fini del corretto inquadramento della fattispecie oggetto di causa appare opportuno richiamare i principali riferimenti normativi e giurisprudenziali, ossia:

- l'art. 526, primo comma, del d.lgs. n. 297/1994 che prevede che: “Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo”;
- l'art. 485, paragrafo 1, decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 che prevede che: “Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e parificate, 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”;
- la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, che al punto 1 prevede: “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”; in particolare, al punto 4



della clausola si dispone 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”;

- la decisione della Corte di giustizia 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso; in tale sentenza, chiamata a pronunciarsi sulla questione “in sostanza, se la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa possa servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”, la Corte di Giustizia ha ritenuto che “la riserva di cui all'art. 137, n. 5, CE, 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”; viene inoltre ribadito come “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, pena 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 (v., per analogia, sentenze 9 settembre punti 58 e 59, nonché 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 99). In effetti, come si evince non soltanto dall'art. 249, terzo comma, CE, ma parimenti dall'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del suo diciassettesimo considerando', gli Stati membri infatti sono tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto comunitario (v. sentenza Adeneler e a., citata, punto 68)”; sulla scorta di queste premesse la Corte Europea conclude nel senso che “1) La nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato, 2) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato giustificata dalla mera circostanza di essere prevista da una disposizione legislativa o regolamentare



di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato”;

- la decisione della Corte di Giustizia 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gaviero e C-456/09, Iglesias Torres in cui si afferma 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”;

- la decisione della Corte di Cassazione, n. 22558/2016, con la quale si affermano i seguenti principi di diritto: “la clausola 4 dell’Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL 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. L’art. 53 della legge n. 312 dell’11 luglio 1980, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, ex artt. 69, comma 1, e 71 d.lgs n. 165 del 2001, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione”;

- la recente decisione della Corte di Giustizia 20.9.2018, Motter, secondo la quale “La clausola 4 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, 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”;

- la recentissima decisione della Corte di Cassazione, n. 6146/2019, successiva alla decisione della Corte di Giustizia del 20.09.2018, che ha confermato la decisione di merito che ha riconosciuto il



diritto alla progressione stipendiale proprio sulla scorta del citato quadro normativo e giurisprudenziale europeo;

§ 4. Ciò posto devono recepirsi, in particolare, nel caso di specie, i principi enunciati dalla Suprema Corte nella sentenza n. 22558/2016 (e in termini conformi anche la più recente decisione n. 8945/17), secondo cui “La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL 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. L'art. 53 della legge n. 312 dell'11 luglio 1980, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, ex arti. 69, comma 1, e 71 d.lgs n. 165 del 2001, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione” (Cass. Sez. Lav. n. 22558 cit.).

Inoltre, non possono essere prese in considerazione per l'accertamento dell'utilizzo abusivo degli incarichi a termine eventuali reiterazioni di contratto a tempo determinato realizzate prima del 10.07.2001 (termine previsto dall'art. 2 della Direttiva 1999/70/CE per l'adozione da parte degli stati membri delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva).

A tali conclusioni la Suprema Corte è pervenuta valorizzando il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola n. 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (concluso il 18 marzo 1999 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale – CE, CEEP e UNICE – e recepito dalla Direttiva 99/70/CE), da non confondere, peraltro, con il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine, oggetto della disciplina dettata dalla clausola n. 5 dello stesso Accordo.

Ed invero, la Corte di legittimità ha evidenziato – sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia – che:

a) la clausola n. 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 di giustizia



15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana);

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" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) le maggiorazioni retributive derivanti dalla 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 C177/14, Regojo Dans, 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 contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi).

L'accertata incompatibilità con la clausola n. 4 dell'Accordo quadro europeo allegato alla Direttiva 99/70 di norme interne che escludono il personale a tempo determinato dalla progressione economica riconosciuta in favore del personale assunto a tempo indeterminato, non può, quindi, alla luce dei principi affermati dalla Suprema Corte, che essere risolta in favore delle previsioni del diritto dell'Unione in ragione della loro indubbia superiorità nella gerarchia delle fonti, con la conseguente disapplicazione, da parte del giudice nazionale, della normativa italiana in conflitto con esso.

**In linea di principio, sussiste pertanto il diritto del docente e del personale amministrativo precario al riconoscimento delle differenze retributive maturate durante il periodo lavorativo a tempo determinato.**

§ 5. Né incide sulle argomentazioni evidenziate l'istituto della ricostruzione di carriera, di cui al d.lgs. n. 297 del 1994, art. 485, che attiene ad un momento successivo, eventuale ed indipendente dallo svolgimento del contratto a termine, nel corso del quale si realizza la discriminazione economica vietata dall'ordinamento (Cass. Sez. Lav. 11 aprile 2018, n. 8995).



Il principio di non discriminazione nondimeno si estende, infatti, ricorrendone i presupposti di applicabilità, anche al tema della ricostruzione della carriera. È evidente, infatti, che, una volta applicato il principio di non discriminazione alla progressione economica stipendiale prevista dalla contrattazione collettiva, come riconosciuta in favore di lavoratori a tempo indeterminato (di ruolo) “comparabili” - ed in assenza, dunque, di “ragioni oggettive” di differenziazione -, la sola circostanza dell’assunzione a tempo determinato si risolverebbe in una ingiustificata compressione dell’ambito coperto dallo stesso principio di non discriminazione.

Sul punto, occorre richiamare l’art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, rubricato “Riconoscimento dei servizi agli effetti della carriera”, che, al primo comma, stabilisce : “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 si integra con l’art. 4, comma 3°, della legge n. 399/1988, intitolato “Inquadramento economico Passaggi di qualifica funzionale”, secondo cui “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”.

Il successivo art. 489 del d.lgs. n. 297 cit., rubricato “Periodi di servizio utili al riconoscimento”, a sua volta prevede, 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, ai sensi del quale “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 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”.

La recente sentenza resa in data 20.9.2018 dalla Corte di Giustizia nella causa C466/17/Motter contro la Provincia Autonoma di Trento ha posto il problema della permanente validità o meno dei principi affermati dalla richiamata decisione della Suprema Corte n. 22558/2016.





Ed invero, con tale sentenza la Corte Europea si è pronunciata sulla compatibilità dell'art. 485 del d.lgs. 297/94 (riguardante il personale docente della scuola) con il citato art. 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, trasfuso nella direttiva n. 1999/70/CE, affermando che: “48. Fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio, si deve ammettere che gli obiettivi invocati dal governo italiano nel caso di specie possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità. 49. Risulta infatti dalle osservazioni di tale governo che la normativa nazionale di cui al procedimento principale mira, in parte, a rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti. Il governo italiano sostiene che, a causa dell'eterogeneità di tali situazioni, le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno, vale a dire circa due terzi di un anno scolastico, sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete. Fatta salva la verifica di tali elementi da parte del giudice del rinvio, un siffatto obiettivo appare conforme al principio del "pro rata temporis" cui fa espressamente riferimento la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro”.

Trattandosi di pronuncia relativa al personale docente, essa non assume rilievo decisivo nel caso di specie.

A ciò si aggiunga che con la recente decisione n. 31150 del 28.11.2019, la Corte di Cassazione ha confermato il precedente orientamento, affermando il seguente principio di diritto: **“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.”** Il principio di diritto affermato risulta pienamente condivisibile in quanto in linea con l'evoluzione normativa e giurisprudenziale, in particolare comunitaria, in materia. In particolare, nella motivazione della decisione si evidenzia l'insufficienza della circostanza della stipula del contratto a tempo determinato per giustificare il diverso trattamento, occorrendo che quest'ultimo sia giustificato mediante l'allegazione e la prova di “elementi precisi e concreti che contraddistinguano le condizioni di impiego”, come la “particolare natura delle mansioni” e/o la “legittima finalità di politica sociale”.



Applicando tale principio al caso di specie, deve osservarsi che non risulta eccetto nulla di specifico che giustifichi la disparità di trattamento che, conseguentemente, appare illegittima.

Da ciò consegue quindi che, in assenza di elementi che depongano in senso contrario, la pacifica identità di mansioni e condizioni di impiego e l'analogia della formazione del personale di ruolo e a termine deve ritenersi che la posizione rivestita da parte ricorrente come sia pienamente comparabile a quella dei corrispondenti colleghi assunti ab origine a tempo indeterminato.

Diversamente, infatti, verrebbe a determinarsi una disparità di trattamento in relazione al riconoscimento dell'attività di servizio che non risulterebbe in concreto giustificata da elementi concreti e oggettivi che giustifichi e renda legittimo il differente trattamento.

In ogni caso, per completezza motivazionale, deve osservarsi che, secondo quanto si evince dal certificato di servizio, la parte ricorrente ha svolto di fatto servizi pre-ruolo con incarichi, annuali o sino al termine delle attività didattiche e sino all'assunzione a tempo indeterminato, senza che emerga lo svolgimento in concreto di mansioni differenti, anche sul piano qualitativo, rispetto a quelle svolte dal personale assunto a tempo indeterminato ab origine.

**Il MIUR va pertanto condannato a collocare la parte ricorrente nella posizione stipendiale maturata in seguito all'intero servizio pregresso svolto, anche a tempo determinato, ed a corrispondere le differenze retributive che risultino dovute a seguito della suddetta ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza.**

§ 6. Va inoltre osservato che, a far data dal 1° settembre 2010, la prima fascia di anzianità (con trattamento stipendiale di ingresso) è stata innalzata ad 8 anni, come concordato dalle parti sociali con il C.C.N.L. del 4.8.2011 (stipulato ai sensi dell'art. 9, comma 17°, D.L. n. 70/2011, convertito nella L. n. 106/2011).

E' evidente, tuttavia, che la disciplina contenuta nel suddetto contratto collettivo non può che valere per il periodo successivo alla sua sottoscrizione, senza poter incidere sui diritti di chi – come l'odierna parte ricorrente – a tale data avesse già maturato il diritto alla progressione stipendiale sulla base della previgente normativa (in tal senso, Corte d'Appello di Genova, sentenza del 5.10.2017, n. 421).

**Il M.I.U.R., in persona del Ministro pro tempore, va quindi condannato anche al pagamento delle differenze retributive derivanti dagli incrementi previsti dai CCNL, collegati alla maturazione dell'anzianità per i periodi di servizio effettivamente svolti, oltre accessori di legge.**

§ 7. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono quindi poste a carico del M.I.U.R. in favore di parte ricorrente e liquidate come da dispositivo, ai sensi del D.M. 55/2014, così come aggiornato al D.M. 147/2022, tenuto conto dei valori minimi, in considerazione della natura del procedimento (controversia in materia di lavoro), del valore della causa (indeterminabile), della complessità, oltre



spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A., come per legge, con attribuzione in favore degli Avv.ti Ida Mendicino, Walter Miceli e Fabio Ganci, dichiaratisi antistatari ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

P.Q.M.

Il Tribunale di Paola, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa così provvede:

- 1) Dichiarare la contumacia del Ministero dell'Istruzione;
- 2) Dichiarare il diritto di XXXX XXXX alla ricostruzione della carriera considerando per intero, ai fini giuridici ed economici, tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporto di lavoro a tempo determinato, a decorrere dall'anno scolastico 2000/2001 (08.01.2001) sino alla data di immissione in ruolo;
- 3) Condanna il M.I.U.R. a collocare XXXX XXXX nella posizione stipendiale maturata in seguito all'intero servizio pregresso svolto, anche a tempo determinato;
- 4) Condanna altresì il M.I.U.R. al pagamento, in favore di , delle differenze retributive derivanti dagli incrementi che il contratto collettivo collega alla maturazione dell'anzianità per i periodi di servizio effettivamente prestati, relativamente al periodo dal 08.01.2001 in poi, oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, ai sensi degli artt. 429 c.p.c., 16, comma 6, della L. n. 412 del 1991 e art. 22, comma 36, della L. n. 724 del 1994;
- 5) Condanna il M.I.U.R. al pagamento, per le causali di cui in motivazione ed in favore di XXXX XXXX delle spese di lite, che si liquidano in complessivi € 4.629,00, per compensi professionali, oltre 15% su diritti ed onorari per rimborso spese generali, oltre I.V.A. e C.P.A., se dovute, come per legge, con attribuzione in favore Avv.ti Ida Mendicino, Walter Miceli e Fabio Ganci, dichiaratisi antistatari ex art. 93 c.p.c.

Paola, 26.04.2023

Il Giudice

*Dott.ssa XXXX XXXX*

