



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI LANCIANO**

Il Tribunale, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona del giudice dott.ssa XXXXX XXXXXX,  
all'esito del deposito in telematico di note scritte previsto dall'art. 221, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77,  
ha pronunciato e pubblicato la seguente

***sentenza con motivazione contestuale***

ex art. 429 c.p.c., nella causa di lavoro pendente

*tra*

XXXXXX XXXXX, rappresentato e difeso dagli avv.ti Manuela Pirolozzi, Walter Miceli e Fabio Ganci ed elettivamente domiciliato in Lanciano, nella Via Milano n. 2 presso e nello studio dell'avv. Pirolozzi;

- ricorrente -

*e*

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA**, in persona del Ministro *pro tempore*, **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'ABRUZZO - UFFICIO IV- AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI CHIETI-PESCARA**, in persona del Responsabile in carica, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dalla dott.ssa Maristella Fortunato;

- resistente -

Conclusioni delle parti: come da atti introduttivi del giudizio.

***Svolgimento del processo***

Con ricorso l'istante, premesso di essere assistente tecnico, assunto a tempo indeterminato alle dipendenze del MIUR in data 01.09.2016 e attualmente in servizio presso l'Istituto Istruzione Superiore "XXXXXX" XXXXXX, di aver prestato prima dell'immissione in ruolo

servizio in virtù di reiterati contratti a tempo determinato, di aver presentato all'atto dell'immissione in ruolo la dichiarazione dei servizi pre-ruolo resi e di aver ottenuto il riconoscimento di soli anni 10 mesi 3 e giorni 6 ai fini giuridici ed economici (più anni 2, mesi 7 e giorni 18 ai soli fini economici), con evidente ritardo nella progressione stipendiale, ha adito l'intestato Tribunale al fine di accertare e dichiarare il suo diritto all'integrale riconoscimento di detto servizio, con condanna del MIUR resistente al pagamento in suo favore delle differenze retributive maturate tra il corrisposto ed il percipiando oltre alla maggior somma tra interessi e rivalutazione monetaria come per legge.

Con memoria si è costituito tardivamente in giudizio il Ministero dell'Istruzione eccependo l'intervenuta prescrizione quinquennale e chiedendo il rigetto del ricorso.

Instauratosi il contraddittorio, la causa è giunta alla decisione sulla base delle sole risultanze documentali in atti, vertendo la controversia su questioni legate esclusivamente alla corretta interpretazione delle norme applicabili al caso concreto.

Il Giudice ha disposto che le attività da svolgersi per la presente causa fossero sostituite dal deposito in telematico, da parte dei difensori, di note scritte contenenti la concisa esposizione delle proprie istanze, deduzioni e conclusioni, ai sensi dell'art. 221, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77.

All'esito del deposito in telematico delle note scritte di cui sopra in data odierna la causa viene decisa come da sentenza definitiva con motivazione contestuale.

### ***Motivi della decisione***

Oggetto del presente giudizio è il diritto del ricorrente al pieno ed integrale riconoscimento del lavoro reso in ambito scolastico con contratti a termine prima della definitiva immissione in ruolo e alla medesima progressione stipendiale del personale assunto sin dall'inizio a tempo indeterminato, a fronte del pacifico riconoscimento dei periodi di servizio precedentemente prestati.

Com'è noto, a fronte dell'immissione in ruolo del personale scolastico, l'anzianità di servizio prestata nel corso dei rapporti a termine riceve una certa valorizzazione, in quanto a domanda dell'interessato il Ministero procede all'emanazione di un apposito decreto di ricostruzione della carriera elaborato proprio in considerazione dei servizi prestati anteriormente all'immissione in ruolo, con ogni conseguenza in termini di determinazione della fascia stipendiale spettante al momento della conferma in ruolo ed in termini retributivi.

Nel compiere tale operazione il Ministero fa applicazione dell'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994 il quale, sotto la rubrica "*riconoscimento dei servizi agli effetti della carriera*", al primo comma dispone che "*Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di*

*docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo”.*

L'anzianità utile ai fini retributivi viene, quindi, ricostruita prendendo in considerazione i primi quattro anni per l'intero e quelli successivi soltanto per i due terzi.

Quanto al personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola l'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 relativo al riconoscimento dei servizi pre-ruolo prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi.

Orbene, il ricorrente, agendo in giudizio, lamenta che, sotto il profilo della c.d. ricostruzione della carriera, e, quindi, del riconoscimento come servizio di ruolo del pregresso servizio, svolto in qualità di appartenente al personale ATA a tempo determinato, l'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 appare in parziale contrasto con la vigente normativa comunitaria e lesivo dei suoi diritti soggettivi. Al riguardo, occorre prendere le mosse dai principi affermati nell'accordo quadro europeo sul contratto a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE (attuata nell'ordinamento interno con il d.lgs. n. 368 del 2001), che alla clausola 1 lett. a) stabilisce come obiettivo fondamentale quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione.

In particolare, la successiva clausola 4, intitolata "*Principio di non discriminazione*", precisa, in primo luogo, che i lavoratori a tempo determinato non possano essere trattati in modo meno favorevole rispetto a quelli 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 ed, in secondo luogo, 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 che per quelli a tempo indeterminato, ad eccezione dei casi in cui la differenziazione sia giustificata da motivazioni di carattere oggettivo.

E' incontrovertibile che il principio di parità di trattamento, previsto quale obiettivo dell'accordo alla clausola 1 ed espressamente sancito nella clausola 4, costituisca principio generale del diritto comunitario, in quanto norma che stabilisce prescrizioni minime di tutela non suscettibili di interpretazione restrittiva.

Il contenuto incondizionato e sufficientemente preciso della clausola 4, comportante l'efficacia diretta della disposizione comunitaria, è tale da legittimare i singoli ad invocarne l'applicazione nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale (così CGUE, 15 aprile 2008, n. 268/06,

Impact, punti 62 e 68 della motivazione), il quale, qualora non sia possibile un'interpretazione della normativa nazionale conforme alle prescrizioni della clausola, è tenuto ad applicare integralmente la disposizione comunitaria, eventualmente disapplicando le disposizioni nazionali difformi.

La CGUE, nella causa C-307/05 decisa con sentenza 13.9.2007, ha osservato che tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale, nonché dalla loro finalità, risulta che le prescrizioni ivi enunciate sono applicabili indipendentemente dalla natura privata o pubblica del datore di lavoro (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino e causa C-180/04, Vassallo).

Inoltre, la CGUE (sent. 18.10.2012 in cause riunite da C 302/11 a C 305/11) ha ritenuto che la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa 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 e che il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere.

Infine, dev'essere rilevato che in materia di riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato da personale docente la CGUE (Sentenza 20/9/2018, C-466/17, Motter, punti da 49 a 54) ha recentemente statuito che l'esclusione di una parte dell'anzianità di servizio, maturata dai docenti a titolo di contratti di lavoro a tempo determinato, può, in certe circostanze, corrispondere ad obiettivi legittimi quale il *“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”*[...] *“fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio”*.

Pertanto, la disparità di trattamento tra docenti assunti con contratti a tempo determinato e docenti assunti con contratti a tempo indeterminato può trovare oggettiva giustificazione - la cui concreta sussistenza deve essere valutata caso per caso dal giudice nazionale - nella circostanza che la professionalità dei docenti si assume essere qualificata in modo particolarmente incisivo dalla continuità dell'esercizio di un particolare insegnamento la quale, quanto meno in linea di principio, è in grado di attribuire all'insegnante di ruolo una qualità professionale, in termini di esperienza

didattica e bagaglio conoscitivo, oggettivamente diversa rispetto a quella acquisita dall'insegnante assunto a tempo determinato, qualora adibito alla copertura di supplenze frammentarie e discontinue.

Ulteriore obiettivo invocato dal governo italiano, configurante una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, è quello consistente nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale.

Venendo al caso di specie, deve ritenersi che non vi siano elementi di fatto sufficienti a paragonare la professionalità propria degli ATA a quella propria del corpo insegnante in quanto essa, quantomeno in linea di principio, non risulta influenzata in modo altrettanto intenso dalla maggiore o minore continuità con cui le relative mansioni siano state eseguite nel corso degli anni.

La circostanza che il processo di acquisizione e consolidamento della professionalità da parte del personale ATA sia qualitativamente diverso e diversamente influenzato dalla continuità di servizio è desumibile anche da precisi indici normativi, tra i quali la diversa durata prevista per i rispettivi periodi di prova.

Difatti, il CCNL Scuola del 19/4/2018 prevede, all'articolo 30, che *“il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue: a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e A super; b) quattro mesi per i restanti profili”*, mentre l'art. 438 del d.lgs. n. 297/1994 per il personale docente prevede il più lungo periodo di prova della durata di un anno scolastico. Dunque, lo stesso sistema normativo riconosce per le mansioni del personale ATA un grado di complessità diverso rispetto alle mansioni del personale docente.

Da ciò consegue che il principio di diritto espresso dalla sentenza CGUE20/9/2018, C-466/17 (Motter) con riferimento al corpo docenti deve essere declinato diversamente quando applicato al personale ATA, e diversa deve essere considerata la rilevanza della continuità professionale necessaria ad acquisire quel bagaglio esperienziale necessario a rendere oggettivamente ingiustificata una disparità di trattamento nel riconoscimento dell'anzianità professionale anteriore alla stabilizzazione rispetto a quella maturata successivamente.

Peraltro, al personale ATA non è applicabile la disposizione di favore di cui al combinato disposto dell'art. 489 del D. Lgs. n. 297/1994 e dell'art. 11, co. 14, della L. n. 124/1999, in forza del quale le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete, per cui sotto tale profilo alcuna discriminazione a contrario potrebbe verificarsi.

Non sono, pertanto, ravvisabili ragioni oggettive idonee a giustificare per il personale ATA, assunto a tempo determinato, una disparità di trattamento nel computo dell'anzianità professionale rispetto al personale assunto a tempo indeterminato, non potendo tali ragioni consistere nella natura non di ruolo del rapporto di lavoro e/o nella novità di ogni singolo contratto a termine rispetto al precedente, né nella particolare modalità di reclutamento del personale, così come statuito dalla giurisprudenza comunitaria.

Ricorrono, dunque, tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza comunitaria per configurare il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare la normativa interna in contrasto con quella europea.

Ne consegue che l'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 dev'essere disapplicato nella parte in cui, escludendo l'integrale equiparazione dell'incidenza dei periodi di lavoro svolto a tempo determinato ai fini del computo della complessiva anzianità di servizio maturata, determina una irragionevole discriminazione rispetto ai pubblici dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a parità di mansioni.

Gli esposti principi hanno trovato recentemente l'avvallo della giurisprudenza di legittimità che ha statuito come: *“L'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 relativo al riconoscimento dei servizi pre-ruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP 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 a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a 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 ed a riconoscere ad ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato»*. (cfr. Corte di Cassazione con sentenza n. 31150/2019).

Accertato, così, il diritto del ricorrente ad ottenere la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale-e non parziale- del servizio prestato pre-ruolo con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a percepire - conseguentemente- gli incrementi stipendiali di cui al CCNL applicato, il MIUR andrà condannato a provvedere in conformità, nonché a pagare al ricorrente le differenze retributive ad egli spettanti in ragione della succitata ricostruzione, oltre alla maggior somma tra interessi e rivalutazione dalla maturazione di ogni singola posta fino al saldo definitivo.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza della parte resistente e sono liquidate come in dispositivo, in applicazione dei parametri, dei criteri e delle riduzioni di cui al decreto del

Ministro della Giustizia n. 37 del 8.3.2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 96 del 26.4.2018, in vigore dal successivo 27.4.2018), avuto riguardo al valore della controversia, alla natura e alla difficoltà delle questioni giuridiche affrontate, nonché alla concreta attività processuale svolta dalle parti nel giudizio.

*p.q.m.*

definitivamente pronunciando, così provvede:

- a) accerta e dichiara il diritto del ricorrente ad ottenere la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale del servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a percepire gli incrementi stipendiali di cui al CCNL applicato;
- b) condanna l'amministrazione convenuta a provvedere in conformità, nonché al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive conseguenti alla disposta ricostruzione della carriera, oltre alla maggior somma tra interessi e rivalutazione dalla maturazione di ogni singola posta fino al saldo definitivo;
- c) condanna l'amministrazione convenuta al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che si liquidano per l'intero in €. 2.100,00 per compensi, oltre rimborsi forfettari del 15%, IVA e CPA, da distrarsi ex art. 93 c.p.c.

Così deciso in Lanciano, all'udienza del 07.11.2022.

IL GIUDICE DEL LAVORO

- dott.ssa XXXXX XXXXXX-