

TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

Successivamente oggi, all'udienza del 09/06/2022, sono comparsi:

per parte ricorrente, la Dr.ssa XXXXX in sost. Avv. Lo Bue;

per parte resistente, l'Avv. Stopponi

I Procuratori delle parti discutono la causa riportandosi ai rispettivi scritti difensivi.

Il Giudice, data lettura del verbale, si ritira in camera di consiglio.

All'esito della camera di consiglio, il Giudice decide come da separato dispositivo, di cui viene data lettura nell'aula d'udienza ad ore 12.15, assenti le parti, unitamente alle ragioni di fatto e di diritto della decisione; la sentenza viene depositata in via telematica di seguito al presente verbale.

Il Giudice

Dr. EXXXXXX





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA
TERZA SEZIONE CIVILE
SOTTOSEZIONE LAVORO

Nella causa n. r.g. **XXX/2020**

tra

XXXXXXXXXX (C.F. XXXXXXXXXXXX), con il patrocinio degli Avv.ti Irene Lo Bue, Walter Miceli, Fabio Ganci; Giovanni Rinaldi e con domicilio XXXXXXXXX

RICORRENTE

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (C.F. 80185250588), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 *bis* c.p.c. dalla Dr.ssa XXXXXXXXX, con domicilio eletto in XXXXXXXXX

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Il Giudice del Lavoro ha pronunciato in data odierna sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 7.5.2020 la collaboratrice scolastica XXXXX XXXXX ha convenuto in giudizio il MIUR per l'accoglimento delle seguenti ragioni: « - *previa*



declaratoria della nullità delle norme del contratto collettivo e dei contratti individuali di lavoro del ricorrente in contrasto con il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla dir. 99/70 del Consiglio dell'Unione Europea;

- previo annullamento e/o declaratoria della nullità /inefficacia delle eventuali rinunce contenute nei contratti di lavoro stipulati dal ricorrente che vengono impugnate anche ai sensi dell'art. 2113 del cc;

- previo annullamento del Decreto di ricostruzione della carriera del Dirigente Scolastico del I.C. Istituto Comprensivo XXXXXXXX, decreto Prot. n. XXX del 28.10.2015, nella parte in cui tale provvedimento non riconosce integralmente e immediatamente l'anzianità di servizio maturata con i contratti a termine a tutti gli effetti giuridici ed economici.

SI CHIEDE DI

Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'immediato riconoscimento dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati a decorrere dall'a.s. 2001-2002, con la medesima progressione professionale riconosciuta dai CCNL Comparto Scuola via via vigenti al personale ATA di pari qualifica assunto a tempo indeterminato e, per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione a collocare il ricorrente al livello stipendiale corrispondente a tutta l'anzianità di servizio maturata, pari ad anni 9, mesi 9 e giorni 17 e al pagamento delle differenze retributive derivanti dall'applicazione dei conseguenti incrementi stipendiali pari € 2.045,94 ».

A sostegno del ricorso ha prospettato: 1) di essere dipendente del MIUR con qualifica di collaboratrice scolastica, a tempo indeterminato dal 01.09.2011; 2) di aver prestato servizio in virtù di reiterati contratti a tempo determinato stipulati con l'Amministrazione convenuta, nei termini illustrati a pag. 2 del ricorso; 3) di aver ricevuto decreto di ricostruzione di carriera da



parte dell'Amministrazione precedente, col quale veniva riconosciuto solo parzialmente ai fini giuridici ed economici il servizio prestato anteriormente all'avvenuta immissione in ruolo.

Con tempestiva memoria si è costituito in giudizio il MIUR che, nel ribadire la legittimità del proprio operato, ha concluso per il rigetto del ricorso.

All'esito dell'udienza di discussione del 9.6.2022, il G.L. si è riservato per la pronuncia della presente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

Va innanzitutto evidenziato come sia pacifico tra le parti, poiché non oggetto di specifica contestazione, che la ricorrente, immessa in ruolo con riferimento alla qualifica descritta, abbia intrattenuto rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato con l'Amministrazione resistente così come illustrati a pag. 2 e pag. 8 del ricorso.

Le domande attoree si inseriscono pertanto all'interno di tale cornice fattuale.

Come ricavabile da una complessiva lettura dell'atto giudiziale e delle allegazioni documentali al ricorso, parte ricorrente agisce per il riconoscimento di una ricostruzione di carriera che tenga conto integralmente (e non nei limiti di cui al D.Lgs. 297/1994) del servizio pre-ruolo prestato in virtù dei richiamati reiterati contratti a tempo determinato stipulati *inter partes*.

Nella prospettazione attorea, la domanda si fonda sulla piena equiparabilità del personale non di ruolo a quello di ruolo e sull'esistenza di una violazione del principio di non discriminazione stabilito a livello europeo dalla direttiva 1999/70/CE.

Si ritiene che le censure di parte ricorrente colgano nel segno.

L'art. 569 D. Lgs. 297/1994 dispone quanto segue: «1. *Al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole e istituzioni educative statali è riconosciuto sino ad un massimo di tre anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici. Sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi già stipulati ovvero in quelli da stipulare ai sensi del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29.*



2. *Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà.*

3. *Il periodo di servizio militare di leva o per richiamo o il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti.*

4. *I riconoscimenti di servizi già effettuati in applicazione di norme più favorevoli sono fatti salvi e sono cumulati con quelli previsti dal presente articolo, se relativi a periodi precedentemente non riconoscibili.».*

Il successivo art. 570 aggiunge che *«Ai fini del riconoscimento di cui all'articolo 569, è utile soltanto il servizio effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito. Eventuali interruzioni dovute alla fruizione di congedo e di aspettativa retribuiti e quelle relative a congedo per gravidanza e puerperio sono considerate utili a tutti gli effetti per il computo dei periodi richiesti per il riconoscimento. Il riconoscimento dei servizi è disposto all'atto della nomina in ruolo.».*

Si osserva altresì che, a norma dell'art. 526 del Dlgs 297/1994, *"Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo"*. In sostanza il periodo prestato con contratto a tempo determinato viene sempre compensato con il trattamento iniziale senza tenere conto della anzianità via via maturata; ciò in quanto non si valuta il servizio prestato in condizione di precariato ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera.

La clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE dispone quanto segue: *«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».*



Sui principi della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, la giurisprudenza della CGUE ha chiarito 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”* (sent. 13 settembre 2017 in causa C-307/5 Del Cerro Alonso; cfr. anche sent. 22 dicembre 2010 in causa riunite C-444/09 Gavieiro e C-456/09 Iglesias Torres).

In continuità ed adesione all'interpretazione che la giurisprudenza della Corte di Giustizia ha dato della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE, la Suprema Corte, secondo consolidato e condivisibile principio di diritto, ha statuito che: *«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.» (Cass., 28.11.2019, n. 31150).

Nel proprio corpo motivazionale, tale pronuncia ha specificato che: *«(...) la normativa dettata dal T.U. in tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale ATA differisce sensibilmente da quella che lo stesso decreto legislativo dedica al personale docente, perché oltre ad essere diversi il limite del riconoscimento integrale e le modalità dell'abbattimento (tre anni in un caso, quattro nell'altro; un terzo a soli fini giuridici per il personale docente, un terzo a fini giuridici ed economici per gli ATA), il servizio utile è solo quello « effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito ». Al personale non docente della scuola, infatti, non si applica l'art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999 che, intervenendo sul testo dell'art. 489, non su quello dell'art. 570 del T.U., ha previsto l'equiparazione all'anno scolastico intero del servizio di insegnamento « se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 10 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale.». 7. E' poi utile sottolineare che l'abbattimento opera solo sulla quota eccedente i primi tre anni di anzianità, oggetto di riconoscimento integrale, 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».*

Nella pronuncia richiamata, si è avuto tra l'altro modo di affermare che: *«a) "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 Rosado Santana punto 43; Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza ed altri, punto 36).

b) 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, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana);

c) 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);

d) 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, e giurisprudenza ivi richiamata);



e) 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; negli stessi termini 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; 7.3.2013, causa C-393/11, Bertazzi);

f) i richiamati principi non sono stati smentiti dalla sentenza 20.9.2018, in causa C-466/17, Motter, 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 "

g) le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte a quest'ultimo perché il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della fictio iuris di cui al richiamato art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999, con la conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata "discriminazione alla rovescia".

h) 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, deve ribadirsi 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".

i) nel caso di specie la totale sovrapposibilità delle mansioni espletate dagli assunti a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perché tutti i CCNL succedutisi nel tempo non hanno mai operato differenziazioni fra le due tipologie di rapporto quanto all'inquadramento dei lavoratori ed all'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 CCNL 1995).

l) la comparabilità non 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 (v. Cass., n. 31150/2019)».

Ferme tali considerazioni in diritto, si evidenzia come l'odierna controversia sia del tutto sovrapponibile alla situazione scrutinata dalla S.C. nella richiamata sentenza.



L'odierna parte ricorrente, assunta con plurimi contratti a termine sino al termine delle attività didattiche previste per ciascun anno di riferimento, ha svolto le attività dei lavoratori di ruolo (sostituiti per le temporanee esigenze di volta in volta presentatesi), rispetto ai quali, con particolare riguardo ai rapporti a termine prossimi ai 12 mesi, l'abbattimento di un terzo dei servizi prestati oltre il terzo anno è particolarmente penalizzante (v. anche Corte di Appello di Torino sez lav. Sent. N. 840/17).

Considerato che l'impugnato decreto di ricostruzione carriera non ha correttamente valorizzato (per l'avvenuta applicazione in concreto della clausola limitativa di cui all'art. 579 D. Lgs. 297/1994) la pregressa anzianità di servizio maturata dalla ricorrente in esecuzione dei vari contratti a tempo determinato dipanatisi nel tempo, deve ritenersi che costei abbia subito una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE. Clausola alla stregua della quale deve affermarsi il diritto della medesima al riconoscimento ad ogni effetto dell'intero servizio effettivo pre-ruolo prestato, nel corso del quale ha espletato le stesse mansioni poi svolte una volta assunta a tempo indeterminato, sussistendo tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza per configurare il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare l'art 569 del d.lvo 297/1994 in ragione del suo contrasto con la normativa europea.

In definitiva quindi si accerta il diritto per parte ricorrente al riconoscimento, per intero e ai fini della ricostruzione della carriera, del servizio prestato alle dipendenze dell'Amministrazione convenuta durante i periodi di servizio pre-ruolo (in misura pari ad anni 9, mesi 9 e giorni 17).

Con conseguente condanna *ex art. 63, co. 2, D. Lgs. 165/2001* di parte resistente alla ricostruzione della carriera, ai fini giuridici ed economici, in conformità al predetto riconoscimento integrale dell'anzianità di servizio pre-ruolo prestata dalla parte ricorrente.



Ricostruzione della carriera, nei termini prospettati dalla ricorrente, che comporta altresì la condanna della Amministrazione convenuta al pagamento delle differenze retributive maturate dalla parte ricorrente.

Posta creditoria che, alla luce della correttezza dei conteggi compiuti dalla parte ricorrente (in ogni caso non contestati *ex adverso*), si quantifica nella misura capitale di € 2.045,94.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo a mente del valore e tipo di controversia, degli adempimenti processuali compiuti nonché delle prescrizioni di cui al DM 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) accerta il diritto di parte ricorrente al riconoscimento per intero, ai fini della ricostruzione della carriera, del servizio prestato alle dipendenze dell'amministrazione convenuta durante i periodi di servizio pre-ruolo, in misura corrispondente ad anni 9, mesi 9, giorni 17;
- 2) condanna *ex art.* 63, co. 2, D. Lgs. 165/2001 parte resistente, in persona del Ministro *pro tempore*, alla ricostruzione, ai fini giuridici ed economici e mediante applicazione delle fasce stipendiali CCNL di comparto del 29.11.2007, della carriera di parte ricorrente in conformità al predetto riconoscimento integrale dell'anzianità di servizio pre-ruolo prestata dalla parte ricorrente e a riconoscerle le conseguenti differenze retributive che si quantificano in € 2.045,94. Oltre interessi in misura legale e rivalutazione dalla data del dovuto sino al saldo effettivo;
- 3) condanna parte resistente, in persona del Ministro *pro tempore*, a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, quantificate in complessivi € 2.008,00, oltre rimborso spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge. Oltre spese di contributo unificato.



Spese da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Modena, 9.6.2022

Il Giudice del Lavoro

Dott. XXXXXXXX

