

**N. R.G. XX/2021**



**TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA**  
**SEZIONE LAVORO**  
**VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. XX/2021**

tra

**XXXX XXXXX**

**RICORRENTE/I**

e

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**

**RESISTENTE/I**

Oggi **14/03/2023** ad ore **10.01** il Giudice, dott. **XXXX XXXXX**, dà atto che:

Per **XXXX XXXXX** l'Avv. **LO BUE IRENE**, l'avv. **MICELI WALTER**, l'avv. **GANCI FABIO** e l'avv. **TIZIANA SPONGA** hanno depositato le note di trattazione scritta.

Per **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** nessuno ha depositato le note di trattazione scritta.

Dato atto di quanto sopra, il Giudice si ritira in camera di consiglio per la decisione.

All'esito della camera di consiglio, rientrato in udienza, il Giudice decide la causa ex art. 429 c.p.c.

**Il Giudice Del Lavoro**

**XXXX XXXXX**





**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA**  
**SEZIONE LAVORO**

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **XXX/2021** promossa da:

**XXXX XXXXX** (C.F. XXXXXXX), elettivamente domiciliata in XXXXX n.

XXXXXX ITALIA, rappresentata e difesa dagli Avv.ti LO BUE IRENE, MICELIWALTER,  
GANCI FABIO;

**RICORRENTE/I**

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** (C.F. 80185250588 ), domiciliato in VIA ELIA  
RAINUSSO 70/100 MODENA, rappresentato e difeso dalla dott.ssa XXXX XXXXX;

**RESISTENTE/I**

**IN FATTO ED IN DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 27/07/2021, XXXX XXXXX, docente abilitata per la classe concorsuale B022 – Laboratori di tecnologie e tecniche delle comunicazioni multimediali (in precedenza denominata C380), con ultima sede di servizio presso l'Istituto di Istruzione Superiore "F. Corni" di Modena, inserita nelle graduatorie d'istituto, ossia nelle graduatorie utilizzabili soltanto per gli incarichi a tempo determinato, premettendo di aver stipulato ben 8 contratti al 31.08 a tempo determinato in assenza – a suo dire - di ragioni sostitutive e, dunque, in relazione a posti vacanti e disponibili, nonché di aver stipulato altri contratti al 30.06 presso il medesimo istituto, ha chiestodi:



*“ACCERTARE E DICHIARARE il diritto della ricorrente al riconoscimento delle progressioni economiche connesse all’anzianità di servizio maturate durante il periodo di precariato;*

*DICHIARARE il diritto della ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 1 9 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 g radone 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 della ricorrente, LA SOMMA DI €. 12.366,77 o la diversa somma, maggiore o minore, dovuta a titolo di differenze retributive così come quantificate al punto 6 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.*

*accertare e dichiarare che controparte ha posto in essere, nei confronti del ricorrente, una abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il termine di 36 mesi per ragioni non temporanee e non imprevedibili né tantomeno per esigenze sostitutive di personale temporaneamente assente, con conseguente condanna del Ministero dell’Istruzione al risarcimento danno secondo i criteri forfettari indicati nel ricorso”.*

Si è costituito il MIUR, deducendo l’infondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto.

Istruita con i documenti prodotti dalle parti, la causa è stata trattenuta in decisione all’odierna udienza, celebrata con trattazione scritta.

## **SULL’ABUSIVA REITERAZIONE**

Prima di analizzare la fattispecie concreta oggetto di causa, occorre preliminarmente richiamare il quadro normativo di riferimento e svolgere una ricognizione della giurisprudenza intervenuta in materia di conseguenze connesse al precariato in ambito scolastico.

Sotto il primo profilo, va precisato che la disciplina di reclutamento del personale docente, dettata dalla l. n. 124 del 1999, costituisce *lex specialis* rispetto alla disciplina sopravvenuta del decreto legislativo n. 368/2001, anche per quanto concerne le modalità di reclutamento del personale, in forza delle previsioni dell’articolo 70 del decreto legislativo n. 165/2001.



La l. n. 124 del 1999 , per l'accesso in ruolo del personale docente, pur mantenendo il previgente sistema del doppio canale, in virtù del quale l'accesso ai ruoli doveva avvenire per il 50% dei posti mediante concorsi per titoli ed esame e per il restante 50% attingendo dalla graduatoria del concorso per soli titoli, ha trasformato le graduatorie dei concorsi per soli titoli in graduatorie permanenti, e ha modificato il regime delle supplenze prevedendone, all'art. 4, tre tipologie: **a) supplenze annuali (di cui al comma 1 e con scadenza del termine al 31 agosto), cosiddette su organico di diritto, per posti disponibili e vacanti entro la data del 31 dicembre che rimarranno scoperti per l'intero anno; b) supplenze temporanee (di cui al comma 2 e con scadenza del termine al 30 giugno), cosiddette su organico di fatto, per posti non vacanti ma di fatto disponibili per varie ragioni; c) supplenze temporanee (di cui al comma 3 e con durata variabile) conferite per ogni altra necessità, quali la sostituzione di personale assente ovvero per coprire posti resisi disponibili dopo la data del 31 dicembre, e comunque destinate a terminare una volta che venga meno l'esigenza ad esse sottesa.**

In tale contesto normativo, sono poi intervenute le significative modifiche della Legge n. 107, del 13 luglio 2015, che, oltre a prevedere un piano straordinario di assunzioni del solo personale docente, ha previsto la definitiva perdita di efficacia delle graduatorie ad esaurimento, ribadito la cadenza triennale dei concorsi e l'efficacia egualmente triennale delle graduatorie concorsuali, ed ha inserito un limite alla reiterazione delle supplenze che, ove relative a contratti a tempo determinato per la copertura dei posti vacanti e disponibili, non possono superare il limite di 36 mesi anche se non continuativi.

I medesimi principi relativi al reclutamento e al regime delle supplenze valgono anche per il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (c.d. ATA) in forza della l. 297 del 1994 e del richiamo effettuato dal comma 11 dell'art. 4 della legge 124 del 1999.

Ebbene, su tale quadro normativo sono intervenute nel tempo numerose pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione.

Si consideri, innanzitutto, la sentenza resa dalla CGE in data 26/11/2014, Mascolo e altri, nell'ambito delle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13 e C-418/13, ove, per quanto di interesse, è stato deciso che: *“La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'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 osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali*



*per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo. Risulta, infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”.*

Alla luce di tale decisione la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 187 del 2016, ha dichiarato *“l’illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell’art. 4, commi 1 e 11, della legge 3 maggio 1999, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino”.*

Il Giudice delle leggi ha, tuttavia, ravvisato - per quanto riguarda i docenti - nelle previsioni sopravvenute della Legge n. 107 del 2015 una misura rispondente ai requisiti richiesti dalla Corte di Giustizia, individuandole nell'introduzione di procedure privilegiate di assunzione idonee ad attribuire al personale interessato serie e indiscutibili chances di immissione in ruolo, da intendersi pertanto come misura risarcitoria per equivalente soddisfattiva del danno in ipotesi patito. Quanto al personale ATA, invece, non essendo stato previsto alcun piano straordinario di assunzione, la Consulta ha ritenuto che debba trovare applicazione la misura ordinaria del risarcimento del danno, come del resto previsto anche dall'art. 1, comma 132 della l. 107 del 2015.

Nelle more del sopra citato giudizio di costituzionalità, sono intervenute anche le Sezioni Unite della Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 5072/2016, hanno stabilito che: *“In materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per*



*il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'articolo 32 comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito".*

La Suprema Corte è nuovamente intervenuta sul tema con la sentenza n. 22552 del 7/11/2016, oltre che con le successive sentenze nn. 22553, 22554, 22555, 22556, 22557 di fatto fondate sui medesimi principi, e nell'espletamento del suo ruolo di giudice della nomofilachia, ha dettato i seguenti principi di diritto, qui richiamati anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.:

*"118. A. La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità.*

*119. B. Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi.*

*120. C. Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.*

*121. D. Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali*



per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, <sup>RG n.</sup> *effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015.*

122. E. *Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei progressi strumenti selettivi- concorsuali.*

123. F. *Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza n. 5072 del 2016, che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza.*

124. G. *Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi dell' art. 4 c. 1 L. 124/1999, avveratasi a far data da 10.07.2001, ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come*



dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione, va riconosciuto il diritto <sup>RG n.</sup> di risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.

125. H. Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima”.

Applicando le considerazioni che precedono nel caso di specie deve rilevarsi che:

- è incontestato fra le parti e risulta dalla analitica indicazione della tipologia delle supplenze riportata in ricorso che, nell'arco temporale compreso fra il 10 luglio 2001 e l'ultimo contratto concluso dalle parti, in base al sistema del cosiddetto doppio canale, parte ricorrente è stata destinataria di supplenza su organico di diritto, con scadenza al 31 agosto, per un periodo complessivamente superiore a 36 mesi ed è stata inoltre impiegata in via continuativa presso lo stesso Istituto scolastico e per la stessa classe di concorso per periodi anch'essi superiori a 36 mesi, potendosi in ciò ravvisare - anche per le ipotesi di supplenza sino al 30 giugno - un ricorso abusivo al contrattazione a termine da parte del Ministero<sup>1</sup>;
- la ricorrente non è stato successivamente stabilizzata;
- ella avrà quindi diritto al risarcimento del danno, secondo i criteri di cui all'art. 32 l. 183/2010, da parametrarsi all'ultima retribuzione globale di fatto goduta alla data dell'ultimo contratto a termine illegittimamente reiterato, alla luce del dato testuale dell'art. 32 citato e dell'art. 8 della l. 604/66, in considerazione dell'anzianità di servizio, da considerarsi nella fattispecie *de qua* come complessiva durata di tale abusiva reiterazione (solo questo periodo, infatti, deve considerarsi come produttivo di danno risarcibile);

---

<sup>1</sup>Secondo il condivisibile orientamento espresso dalla Corte d'Appello di Torino con la sentenza n. 683/2015, è lecito trarre la prova dell'abuso dalla ripetuta assegnazione del docente lo stesso istituto scolastico e sulla stessa cattedra. A fronte della reiterata assegnazione dell'insegnante nel medesimo plesso scolastico sulla medesima classe di concorso, si può ritenere integrata la prova che l'Amministrazione abbia inteso fronteggiare una situazione di consolidata scoperta del posto attraverso un impiego distorto dello strumento contrattuale (il convenuto Ministero, infatti, non è stato in grado di allegare e provare l'esistenza di concrete esigenze che giustificassero, di anno in anno, la copertura del posto con contratti a termine, quali ad esempio temporanee assenze dei docenti titolari della cattedra).





- nel caso di specie la reiterazione abusiva ha avuto luogo, sino alla data della presente pronuncia per circa 124, sicché, alla luce dei criteri sopra richiamati, si stima equo individuare l'indennità risarcitoria nella misura pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, attribuendo una mensilità risarcitoria ogni 12 mesi di abusiva reiterazione (oltre il trentaseiesimo mese), considerato il limite minimo di 2,5 mensilità, per un totale di 10 mensilità.

Il Ministero resistente va dunque condannato al pagamento in favore del ricorrente del suddetto importo, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data del recesso fino al saldo.

### **SULLA PROGRESSIONE ECONOMICA**

Passando alla disamina della domanda di riconoscimento delle differenze stipendiali maturate in ragione della anzianità maturata nel corso della prestazione dell'attività lavorativa a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto si precisa quanto segue: osserva innanzitutto il giudicante che parte ricorrente ha addotto a fondamento della volta al riconoscimento della c.d.d progressione stipendiale, anche in questo caso, la violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul contratto di lavoro a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CE.

Orbene, qualora si verifichi una reiterazione di rapporti di lavoro a tempo determinato si realizza di fatto un contesto identico sotto il profilo dello sviluppo della professionalità, rispetto a quello dei docenti di pari anzianità e titolari di un rapporto a tempo indeterminato, sicché la mancata attribuzione di questi costituisce una disparità di trattamento non legittimata da ragioni obiettive, né giustificabile, ed integra quindi violazione della disciplina sopra richiamata.

Inoltre, in base alla disciplina contrattuale del comparto scuola, al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali e il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra può essere acquisito al termine dei periodi previsti dalla tabella allegata al CCNL comparto scuola, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, tra cui, in particolare, lo svolgimento continuativo dell'attività lavorativa. Quanto sinora esposto è stato di recente affermato dalla Corte di cassazione nella Sentenza n. 22558 del 07/11/2016 secondo la quale "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”.

Nel caso di specie, nessuna prova è stata data della sussistenza di siffatte ragioni giustificatrici (tali non sono quelle menzionate nella memoria difensiva, che riferiscono di una ontologica diversità tra rapporto a tempo determinato ed indeterminato, ovvero su una non provata eterogeneità del servizio prestato su supplenze non annuali), il che rende insuscettibile di modifiche l'approdo interpretativo ormai diffusamente raggiunto, confermando il diritto di parte attrice alla piena parità di trattamento. In tal senso la prevalente giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Milano sez. lav., 08/07/2019, n. 1688; Trib. Roma sez. lav., 22/10/2019, n. 9093).

Deve escludersi che la discriminazione possa essere negata per la circostanza che nel settore scolastico, al momento della definitiva assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio pregresso venga riconosciuto ai fini della anzianità di servizio. La trasformazione del rapporto, infatti, oltre a essere solo eventuale, non è idonea a compensare la diversità di trattamento economico riferibile al periodo antecedente, giacché il riconoscimento dell'anzianità pre-ruolo ai fini dell'aumento retributivo opera solo dopo l'immissione definitiva nell'organico e non comporta alcun recupero delle differenze retributive pregresse.

Invero l'anzianità maturata nel corso di rapporti a termine riceve una certa valorizzazione soltanto dopo l'immissione in ruolo e solo con efficacia *ex nunc* dal momento della conferma in ruolo. Il Ministero, cioè, corrisponde soltanto eventuali arretrati maturati da tale momento fino alla ricostruzione di carriera. Al momento dell'immissione in ruolo il dipendente viene inquadrato nella prima fascia stipendiale. Successivamente al superamento positivo del periodo di prova, a domanda dell'interessato, il MIUR prende in considerazione i servizi eventualmente prestati da costui anteriormente all'immissione in ruolo nel corso di rapporti di lavoro a termine e, in un apposito decreto di ricostruzione della carriera, li trasforma in anzianità di servizio aggiuntiva rispetto a quella maturata e maturanda in ruolo quindi ridetermina la corretta fascia stipendiale spettante al momento della conferma in ruolo e ne trae tutte le conseguenze in termini di evoluzione successiva della retribuzione, compreso il pagamento di eventuali arretrati che risultino dovuti per il periodo dalla conferma in ruolo al decreto.





Quanto alla norma del CCNL del 4 agosto del 2011 che ha previsto, per i soli lavoratori già in servizio a tempo indeterminato, inseriti "nella preesistente fascia stipendiale "0-2 anni", 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", essa, stabilendo un'evidente e non giustificata discriminazione ai danni dei lavoratori assunti con contratto a termine, va disapplicata nella parte in cui limita l'applicazione del beneficio in questione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in virtù della efficacia diretta, in tale parte, della clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, clausola, questa, che come chiarito dalla Corte di Giustizia, può fondare la pretesa di lavoratori impiegati con contratti a termine di beneficiare delle progressioni retributive riconosciute ai lavoratori di ruolo. In tal senso la recente pronuncia della Cass. n. 2924/2020: "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".

Orbene, parte ricorrente ha dimostrato lo svolgimento di supplenze negli anni scolastici 2005/2006 e seguenti, maturando un'anzianità di servizio che giustifica il passaggio alla seconda fascia stipendiale 3-8 anni e il riconoscimento delle relative differenze retributive.

Deve dunque ritenersi che il differente trattamento stipendiale tra personale a termine e in ruolo in tanto potrebbe trovare applicazione solo in quanto si fondi su circostanze connesse alle caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate, le quali solo potrebbero legittimare la differenza di trattamento.

Le conclusioni raggiunte impongono, pertanto, l'accoglimento della domanda ed il riconoscimento, ai fini economici, del diritto della parte ricorrente agli emolumenti relativi in corrispondenza delle supplenze eseguite, in modo continuativo e reiterato per più annualità con contratti a tempo determinato, in regime di parità di trattamento rispetto al personale di ruolo della Scuola, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato, sino all'effettiva immissione in ruolo, con l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al CCNL 4 Agosto 2011.



In accoglimento della domanda il Ministero convenuto va, quindi, condannato al pagamento in favore di parte ricorrente delle differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato e quanto spettante in base alla posizione stipendiale acquisita in ragione dell'anzianità di servizio che sarebbe maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta; oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo, nei limiti dell'eccepita prescrizione quinquennale, a ritroso dal primo atto interruttivo in atti (notifica della diffida del 14.2.2017) ovvero dal 14.2.2012 sino all'anno scolastico 2020/2021, pari all'importo di € 12.366,77, corrispondente all'importo calcolato da parte ricorrente (determinato sulla base di premesse logico-giuridiche corrette).

Infatti, nell'impiego pubblico contrattualizzato, la domanda con la quale il dipendente assunto a tempo determinato, invocando il principio di non discriminazione nelle condizioni di impiego, rivendica il medesimo trattamento retributivo previsto per l'assunto a tempo indeterminato soggiace al termine quinquennale di prescrizione previsto dall'art. 2948 nn. 4 e 5 c.c., il quale decorre, anche in caso di illegittimità del termine apposto ai contratti, 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. ( Cass., sez. lav., 28 maggio 2020, n. 10219).

Il MIUR va, quindi, condannato al pagamento in favore di parte ricorrente delle differenze retributive, nei limiti suindicati, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 147 del 13/08/2022 pubblicato sulla G.U. n. 236 del 08/10/2022, in vigore dal 23/10/2022. In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo per lo studio della controversia, per la fase introduttiva e per la fase decisoria (per controversie di valore compreso tra € 5.200,00 e € 26.000,00), e si determina in € 2800,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. 55/2014, non modificato in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.



## P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione disattesa:

1. Accerta l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato stipulati dalle parti e, per l'effetto,
2. Condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro *pro-tempore*, a pagare al ricorrente un'indennità risarcitoria pari a 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria dalla maturazione delle singole differenze mensili al saldo;
3. Accerta e dichiara il diritto di xxxxxxxx al riconoscimento della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, in relazione ai servizi non di ruolo prestati in ciascun anno, con applicazione della clausola di salvaguardia di cui al CCNL del 4 agosto del 2011 e, per l'effetto
4. Condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito a corrispondere a favore del ricorrente le differenze retributive dovute sulla base del calcolo dell'anzianità di servizio che sarebbe maturata in costanza dei rapporti di lavoro a termine allo stesso modo di quella riconosciuta, in relazione ai medesimi periodi, al corrispondente personale di ruolo, nei limiti della prescrizione quinquennale e, dunque, quelle maturate dal 14.2.2012, al termine dell'anno scolastico 2020/2021, quantificate nell'importo di € 12.366,77, oltre interessi legali o, se maggiore, rivalutazione monetaria, ai sensi dell'art. 22 comma 36 l.n.724/1994, relativo ai crediti dei pubblici dipendenti, dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo;
5. Condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro *pro-tempore*, al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 2800,00, oltre rimb. forf. IVA e CPA, da distrarsi ex art. 93 c.p.c.

Modena, 14 marzo 2023

**Il Giudice Del Lavoro**

XXXX XXXXX

