

N. R.G. 2020/xxx



**TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA**

**Sezione Lavoro**

Il Tribunale di Parma, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del giudice designato per la trattazione, dott.ssa , nella causa iscritta al n. xxx/2020 RG., promossa da:

, rappresentata e difesa, giusta procura rilasciata in calce al ricorso, dagli Avv.ti Walter Miceli e Fabio Ganci del Foro di Palermo, Tiziana Sponga del Foro di Bologna e Irene Lo Bue del Foro di Parma, ed elettivamente domiciliata presso lo studio professionale di quest'ultima, sito a Parma, in Borgo Ronchini n. 9,

RICORRENTE

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA** (C.F.: 80185250588), Viale Trastevere, 76/A -00153 Roma, in persona del Ministro *pro tempore* nonché dei suoi organi interni, Ufficio IX- Ambito territoriale di Parma e Piacenza – Sede di Parma, rappresentato e difeso in giudizio dall'Avvocatura di Stato, e, per delega di quest'ultima, *ex art. 417-bis c.p.c.*, dal Dott. Giuseppe Gardoni, in servizio presso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna – Ufficio IX Ambito territoriale di Parma (C.F. 80008710347), e domiciliato in Parma, viale Martiri della Libertà, n. 15;

RESISTENTE

ha pronunciato la seguente



## SENTENZA

### Svolgimento del giudizio - Motivi della decisione.

#### *1. Lo svolgimento del processo.*

1.1. Con ricorso depositato il 17 luglio 2020, adiva l'intestato Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:

*“- previa declaratoria della parziale nullità dell'accordo del 4 agosto 2011 e dei contratti individuali di lavoro, stipulati dalla parte ricorrente, per violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla dir. 1999/70 del Consiglio dell'Unione Europea e dall'art. 6 del D. Lgs. n. 368/2001;*

*- 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 c.c.;*

*- previo annullamento del Decreto di ricostruzione della carriera del Dirigente Scolastico dell'I.S. “Guglielmo Marconi” di Civitavecchia (Roma), RMIS112007, decreto Prot. n. 295 del 08/06/2016, nella parte in cui tale provvedimento non applica, in favore del ricorrente, la clausola di salvaguardia prevista dall'accordo sindacale del 4 agosto 2011 per i dipendenti in servizio alla data del 1° settembre 2010.*

#### *SI CHIEDE DI*

*- accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 19 luglio 2011 in favore dei soli docenti assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio al primo settembre del 2010, con conseguente condanna del Ministero dell'Istruzione a pagare al ricorrente, anche dopo la sua assunzione a tempo indeterminato, le differenze retributive relative al gradone contrattuale “3 – 8 anni” fino al conseguimento della fascia retributiva “9 –*



*14 anni”, che si quantificano in € 2.970,03 e/o le somme maggior o minore risultante dal procedimento, maggiorate della maggior somma tra interessi e rivalutazione.*

*- Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad essere collocata, in applicazione al decreto di ricostruzione della carriera in fascia 9-14 con conseguente condanna del Ministero dell’Istruzione a pagare al ricorrente, le differenze retributive relative all’omesso aggiornamento stipendiale che si quantificano in € 7.980,64 e/o le somme maggior o minore risultante dal procedimento, maggiorate della maggior somma tra interessi e rivalutazione.*

*Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre, in solido, in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde con richiesta di liquidazione dei compensi nella misura maggiorata del 30% ai sensi dell’art. 4, comma 1-bis, D.M. 55/14 essendo stato predisposto il ricorso in modo da consentire la ricerca testuale dei numerosi documenti ad esso allegati”.*

A tal fine, rappresentava quanto segue: a) di essere una docente abilitata per la classe di concorso A013 (A034 - Scienze e Tecnologie Chimiche); b) di essere stata assunta a tempo indeterminato alle dipendenze del MIUR in data 1.09.2012 e di essere attualmente in servizio presso l’Istituto Professionale Industria e Artigianato “Primo Levi” di Parma; c) di aver prestato servizio d’insegnamento alle dipendenze del MIUR, prima dell’immissione in ruolo, in virtù di reiterati contratti a tempo determinato come da prospetto riassuntivo che segue: 1) a.s. 2004/2005 - contratti dal 14.02.2005 al 05.06.2005, per n. 12 ore di servizio settimanali, presso l’Istituto Tecnico Commerciale “Giuseppe Marchetti” di Gemona del Friuli (UD), nonché dal 07.06.2005 al 07.06.2005, per n. 12 ore di servizio settimanali, presso l’Istituto Tecnico Commerciale “Giuseppe Marchetti” di Gemona del Friuli (UD), come da certificati di servizio allegati; 2) a.s. 2007/2008 - contratti dal 24.09.2007 al 31.08.2008 per n. 20 ore di servizio settimanali, presso l’Istituto Superiore “Viale Adige” di Civitavecchia (RM), nonché dal 12.11.2007 al 30.06.2008, per n. 1 ore di servizio settimanali, presso l’Istituto Superiore “Viale Adige” di Civitavecchia (RM), come da certificati di



servizio allegati; 3) a.s. 2008/2009 - contratto dal 01.09.2008 al 30.06.2009 per n. 18 ore di servizio settimanali, presso l'istituto scolastico ITIS "Luigi Trafelli" di Nettuno (RM), come da certificato di servizio allegato; 4) a.s. 2009/2010 - contratti dal 06.11.2009 al 30.06.2010, per n. 3 ore di servizio settimanali, presso ITIS "G. Galilei" di Roma, nonché dal 17.02.2010 al 02.03.2010, per n. 14 ore di servizio settimanali, presso l'Istituto Tecnico per Geometri di Roma (RM), nonché dal 01.07.2010 al 07.07.2010, per n. 3 ore di servizio settimanali, presso ITIS "G. Galilei" di Roma, come da certificati di servizio allegati; 5) a.s. 2010/2011 – contratti dal 08.09.2010 al 30.06.2011, per n. 18 ore di servizio settimanali, presso Istituto Superiore "Carlo Urbani" di Roma, nonché dal 01.07.2011 al 12.07.2011, per n. 18 ore di servizio settimanali, presso Istituto Superiore "Carlo Urbani" di Roma, come da certificati di servizio allegati; 6) a.s. 2011/2012 – contratto dal 09.09.2011 al 31.08.2012, per n. 18 ore di servizio settimanali, presso Istituto Superiore I.S.I.S. "Via Y. De Begnac" Ladispoli (RM), nonché dal 03.10.2011 al 31.08.2012, per n. 4 ore di servizio settimanali, presso Istituto Superiore I.S.I.S. "Via Y. De Begnac" Ladispoli (RM), come da certificati di servizio allegati; d) di avere svolto, dopo l'assunzione a tempo indeterminato, avvenuta in data 01.09.2013, i seguenti servizi di insegnamento: 1) a.s. 2012/2013 – contratto dal 06.09.2012 al 31.08.2013, per n. 18 ore di servizio settimanali, presso Istituto Superiore "Luigi Calamatta" di Civitavecchia (RM), come da certificato di servizio allegato; 2) a.s. 2013/2014 – contratto dal 01.09.2013 al 31.08.2014, presso l'Istituto Superiore "Via Ivon de Begnac" di Ladispoli (RM), come da certificato di servizio allegato; 3) a.s. 2014-2015 – contratto dal 01.09.2014 al 31.08.2015, presso l'Istituto Superiore "Guglielmotti" e l'Istituto Superiore "Stendhal" di Civitavecchia (RM), come da certificato di servizio allegato; 4) a.s. 2015/2016 – contratto dal 01.09.2015 al 31.08.2016 presso l'Istituto Superiore "Marconi" di Civitavecchia (RM), come da certificato di servizio allegato; 5) a.s. 2016/2017 – contratto dal 01.09.2016 al 31.08.2017 presso l'Istituto Professionale "Primo Levi" di Parma (PR), come da certificato di servizio allegato; 6) a.s. 2017/2018 – contratto dal 01.09.2017 al 31.08.2018 presso l'Istituto Professionale "Primo Levi" di Parma (PR),



come da certificato di servizio allegato; e) che il MI, con decreto di ricostruzione della carriera prot. n. 295 del 08/03/2016, (v. doc. 8 fasc. parte ricorrente) le aveva riconosciuto la predetta anzianità complessiva pre-ruolo, e, purtuttavia, ai fini economici, l'aveva inserita in Fascia 0, non avendo applicato, nei suoi confronti, la "clausola di salvaguardia" prevista dal CCNL del 4.08.2011.

Tanto premesso in fatto, lamentava che, poiché lavorava prima del settembre 2010 - sia pur con contratti a tempo determinato - la mancata applicazione della clausola di salvaguardia concretizzava un'evidente forma di discriminazione nei suoi confronti e le aveva cagionato un ingiusto danno nella sua sfera patrimoniale, atteso che, in applicazione del sistema di fasce stipendiali vigenti sino all'entrata in vigore del suddetto CCNL del 4 agosto 2011, sarebbe stata inserita nel soppresso gradone 3-8 dall'1.09.2012 e fino al 1° settembre 2018, maturando, per l'effetto, differenze stipendiali che ammontavano ad Euro 2.970,03 (€ 99,01 dal mese di luglio 2015 al 01.01.2018) per effetto dell'applicazione della clausola di salvaguardia.

Rilevava, poi, che, nonostante il decreto di ricostruzione della carriera adottato dall'Amministrazione convenuta prevedesse lo scatto 9-14 al 1° gennaio 2018, non le era mai stata riconosciuta la fascia alla medesima spettante, che prevede un aumento stipendiale di € 257,44; chiedeva, dunque, l'aggiornamento del cedolino stipendiale, con corresponsione degli arretrati dovuti e non corrisposti pari ad € 7.980,64 (31 mesi dal 1° gennaio 2018 alla data di deposito del ricorso).

1.2. Le Amministrazioni convenute, ritualmente evocate, si costituivano in giudizio contestando le deduzioni attoree e chiedendo la reiezione del ricorso.

1.3. La causa veniva istruita sulla scorta della sola documentazione versata in atti dalle parti.

1.4. All'udienza del 29.03.2022, previo invito alle parti a depositare note di trattazione scritta, il giudice decideva la causa sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi, dando lettura del dispositivo della sentenza *ex art. 429 c.p.c.* e riservando il deposito della motivazione entro il termine di 60 giorni.



## *2. Motivi della decisione.*

### *2.1. Sulla domanda avanzata al punto 1) delle conclusioni rassegnate in sede di ricorso.*

Il ricorso è, *in parte qua*, fondato e merita accoglimento per i motivi di seguito esposti.

Giova premettere che sussiste la legittimazione passiva dell'Amministrazione scolastica, considerato che il diritto per cui si controverte ha ad oggetto l'individuazione della fascia di inquadramento della posizione stipendiale della ricorrente, secondo i parametri previsti dal CCNL Scuola, con conseguente riconoscimento delle differenze retributive eventualmente maturate.

Ne consegue, che la *causa petendi* del presente giudizio attiene allo stato giuridico ed economico del personale dipendente del MIUR, che è, quindi, titolare, sia del rapporto di lavoro, sia di quello debitorio/creditorio. A norma del D.P.R. n. 276 del 1999 spetta, invero, al Dirigente Scolastico presso il quale il dipendente è in servizio, emanare il Decreto di ricostruzione di carriera cui consegue la determinazione della fascia stipendiale. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria dello Stato - agisce, pertanto, solo quale ordinatore secondario di spesa dando applicazione a quanto disposto dal MI.

Tanto premesso, si richiamano, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 disp. att. c.p.c., le condivisibili argomentazioni svolte dal Tribunale di Velletri nella sentenza dell'11/01/2022, n. 10: *“Il nucleo fondante delle domande azionate dalla parte ricorrente, s'individua nel principio di “non discriminazione” sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE, non solo tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato.*

*La parte ricorrente assume, infatti, che il CCNL del 4.08.2011 del comparto scuola si pone in contrasto con la richiamata normativa comunitaria, in quanto la c.d. clausola di salvaguardia inserita nell'art. 2, comma 2 del suddetto accordo contrattuale, stabilisce testualmente che: “Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla*



*data del 1.9.2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento nella pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", conserva "ad personam" il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9 - 14 anni"*.

*La suddetta clausola, quindi, non si applica ai quei docenti (come la ricorrente) che sono stati assunti a tempo indeterminato dal 1° settembre 2010 in poi ma che, alla suddetta data, già avevano maturato uno o più anni di servizio a tempo determinato. Pertanto, nonostante l'integrale riconoscimento del servizio pre-ruolo ai fini giuridici, ai fini economici il pre-ruolo non viene in alcun modo riconosciuto, né all'atto dell'assunzione, né successivamente.*

*Come è noto, infatti, fino all'accordo contrattuale del 4 agosto 2011, applicabile con decorrenza 1.09.2010, i vari CCNL del Comparto Scuola succedutisi negli anni dal 4.08.1995 in poi, prevedevano che, al personale assunto a tempo indeterminato, competeva una progressione economica conseguente alla maturazione dei periodi di anzianità di servizio (cd "gradoni") secondo le seguenti Fasce stipendiali: a) il 1° scatto dopo il 2° anno; b) il 2° scatto dopo l'8° anno; c) il 3° scatto dopo il 14° anno; d) il 4° scatto dopo il 20° anno; e) il 5° scatto dopo il 27° anno; f) il 6° e ultimo scatto dopo il 34° anno.*

*Diversamente, il predetto Accordo Contrattuale del 4.08.2011, non pone più alcuna distinzione tra i lavoratori con anzianità pari o inferiore a 8 anni, avendo disposto l'accorpamento dei primi due gradoni (0-2 anni e 3-8 anni) in un unico gradone da 0 ad 8 anni. I successivi gradoni sono rimasti, invece, immutati (15-20; 21-27; 28-34; da 35 in poi).*

*Ciò comporta che al personale docente, assunto a tempo indeterminato dopo il 2011 ma con almeno un anno di precariato svolto negli anni precedenti, non è consentito di mantenere il livello retributivo e l'applicazione degli incrementi di anzianità previsti dal precedente CCNL, in particolare il mantenimento economico del gradone stipendiale "3-8 anni" molto più favorevole.*



*Ciò detto, giova rammentare che la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE, così dispone: "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"; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare: "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".*

*Nell'ordinamento italiano, il principio di non discriminazione è stato recepito, per il lavoro privato, nell'art. 6 del D.Lgs. n. 368 del 2001 che così recita: "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".*

*La disposizione contiene, quindi, oltre all'elencazione positiva di alcuni istituti contrattuali (ferie, gratifica natalizia o tredicesima, TFR) che devono essere riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato, pena la violazione del principio comunitario di non discriminazione, una clausola generale che estende ai lavoratori a tempo determinato "ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili".*

*La Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso 7.2006, C-212/04, Adeneler - procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres), dopo avere affermato che le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della*





*Direttiva sono applicabili anche “ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico”, ha delineato il significato da attribuirsi alle “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4 dell’Accordo stesso.*

*Ha, quindi, precisato che la riserva di cui all’art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) “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”.*

*Affrontando, poi, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, la CGUE ha affermato: “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, a pena di 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”.*

*La Corte di Giustizia ha, infine, puntualizzato che la nozione di “ragioni oggettive” che, come si è detto, secondo la clausola 4 punto 1 dell’Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, “non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest’ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo”, ma solo quando “la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri*



*oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria”.*

*In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di “condizioni d'impiego” di cui alla clausola 4 punto 1 dell’Accordo Quadro “dev’essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l’ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”.*

*Ne discende, applicando i principi affermati dal diritto sovranazionale, che, in assenza di giustificazioni obiettive nell’accezione precisata, il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva per legittimare una disparità di trattamento tra posizioni di fatto comparabili (sent. 8.9.2011, C-177/10, Rosado Santana), poiché, così argomentando, il principio di non discriminazione sarebbe privato di qualsiasi contenuto. E’, quindi, necessario “prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale” (punti 50 e 51), con la precisazione che (quanto alla procedura di selezione) il superamento del concorso pubblico può giustificare una diversità di trattamento solo qualora: “un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all’impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura” (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11).*

*L’oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, tra il personale assunto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato potrebbe, quindi, ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l’esistenza di “ragioni oggettive”, che tuttavia - secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia – non possono consistere, né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica Amministrazione, né, infine, nel fatto che il trattamento deteriore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo.*



*Sulla base dei richiamati arresti della CGCE ripercorsi in sintesi per tappe, la giurisprudenza di merito e di legittimità si è attestata negli ultimi anni in senso favorevole ai docenti istanti, disapplicando la norma pattizia, non conforme alla Direttiva comunitaria n. 1999/70 (sicuramente self executing) né suscettibile di un'interpretazione compatibile, disponendo la condanna del MIUR a corrispondere le differenze retributive relative al periodo pre-ruolo, derivanti dalla mancata applicazione delle dinamiche retributive previste dalla legge e dai CCNL a favore del personale assunto a tempo indeterminato, sempre che i docenti provino di avere svolto, per tutto il periodo del precariato, identiche mansioni e funzioni svolte dal personale di ruolo del medesimo profilo professionale e di avere operato in ragione di uno o più contratti a termine di durata (pressoché) annuale, susseguitisi senza soluzione di continuità.*

*Il giudice nazionale ha, quindi, 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, e poiché il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, gli ordinamenti nazionali non possono impedire a un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione d'impiego riservata (in base alla normativa nazionale) ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione. Ed infatti, le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro sopra ricordato, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva.*

*Sulla scia di tali apporti, la Cassazione (da ultimo sent. n. 2924/2019) ha precisato che la questione della conformità al diritto dell'Unione della disciplina interna, si pone in tutti i casi in cui l'immissione in ruolo (nel caso esaminato dalla Corte del personale ATA ma lo stesso vale per il personale docente) sia stata preceduta da rapporti a*



*termine, qualora la disciplina dettata dal legislatore, prima, e dalla contrattazione collettiva, poi, fa discendere effetti giuridici ed economici dall'anzianità di servizio che condizione sia la progressione stipendiale sia, in generale, lo svolgimento del rapporto. Nel settore scolastico, infatti, l'anzianità svolge un ruolo di particolare rilievo, non solo ai fini economici, ma anche ogniqualvolta vengano in gioco valutazioni comparative.*

*Fatta tale premessa, i Supremi giudici concludono che, una volta esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento relativamente alla valutazione dell'anzianità di servizio, il giudice nazionale non deve disapplicare la norma di diritto interno che prevede l'abbattimento dell'anzianità dopo l'immissione in ruolo, e tenere debitamente conto dei principi enucleati dalla CGUE anche in relazione all'applicazione della norma transitoria di salvaguardia di cui all'art. 2 co. 2 del CCNL del 4.08.2011.*

*Al riguardo, nella parte motiva della citata sentenza si legge: “viola la richiamata clausola anche l'art. 2 del c.c.n.l. 4.8.2011 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””.*

Orbene, traslando i sopra esposti principi di diritto al caso che ci occupa, ne discende che, benché la ricorrente sia stata immessa in ruolo nel 2012 (per cui non rientrerebbe nella sfera di applicazione della norma) considerato che, per quanto detto, la sua posizione è pienamente comparabile con quella degli assunti in ruolo prima del settembre 2010, in ossequio al principio di non discriminazione, va disapplicata la norma che transitoriamente salvaguardi il mantenimento del maggior valore stipendiale in godimento solo per il personale assunto a tempo indeterminato. Ne discende che la predetta norma pattizia va applicata a tutto il personale.

Pertanto, considerando che alla ricorrente non è stata riconosciuta la fascia stipendiale 3-8 dal 1.09.2012 sino al 1.01.2018, ne discende che le differenze retributive maturate dalla docente ammontano ad € 2.970,03 (€ 99,01 dal mese di luglio 2015 al



01.01.2018), così come risulta dai conteggi in atti depositati dalla difesa della parte ricorrente, che appaiono immuni da vizi logici e errori di calcolo.

Per l'effetto, il Ministero convenuto, in persona del Ministro *pro-tempore*, va condannato: a) a procedere ad una nuova ricostruzione della carriera della ricorrente, applicando la clausola di salvaguardia di cui all'art. 2, co. 2 del CCNL Scuola 4 agosto 2011, tenendo conto dei criteri di inquadramento e del sistema delle fasce stipendiali previsti per il personale a tempo indeterminato immesso in ruolo prima del settembre 2010; b) a collocare la prof.ssa Tedeschi nel livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata e utilmente valutabile; c) e per l'effetto, a corrispondere in suo favore la somma di cui innanzi.

*2.2. Sulla domanda avanzata al punto 2) delle conclusioni rassegnate in sede di ricorso.*

Come precisato, parte ricorrente ha, altresì, dedotto che, nonostante il decreto di ricostruzione della carriera adottato dall'Amministrazione convenuta prevedesse lo scatto 9-14 al 1° gennaio 2018, non le era stata mai riconosciuta la fascia alla medesima spettante, che prevede un aumento stipendiale di € 257,44; ha richiesto, dunque, in sede di ricorso, anche l'aggiornamento del cedolino stipendiale, con corresponsione degli arretrati dovuti e non corrisposti pari ad € 7.980,64 (31 mesi dal 1° gennaio 2018 alla data di deposito del ricorso).

In relazione alla predetta domanda, occorre evidenziare come l'amministrazione convenuta abbia prodotto, contestualmente al deposito della propria memoria di costituzione, il provvedimento di progressione stipendiale adottato dall'Istituto Superiore Galileo Bocchialini di San Secondo, scuola di attuale titolarità della ricorrente (doc. 1 fasc. parte resistente).

Di talché, in relazione alla predetta domanda, deve essere dichiarata la cessata materia del contendere.

*3. Le spese di lite.*



Le spese di lite seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori che se ne dichiarano antistatari, *ex art. 93 c.p.c.*

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Parma – Sezione Lavoro, in perdonia del Giudice, dott.ssa , definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1. Accerta e dichiara il diritto di Annamaria Tedeschi all'applicazione in suo favore della clausola di salvaguardia di cui all'art. 2 co. 2 del CCNL 4.08.2011.
2. Per l'effetto, condanna il MIUR, in persona del ministro *pro tempore*, a procedere ad una nuova ricostruzione della carriera della ricorrente tenendo conto dei criteri di inquadramento e del sistema delle fasce stipendiali previsti per il personale a tempo indeterminato immesso in ruolo prima del settembre 2010 e a collocare la prof.ssa Annamaria Tedeschi nel livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata e utilmente valutabile (classe stipendiale 3-8 e con anzianità di permanenza nella stessa dal luglio 2015 al 1.01.2018).
3. Condanna altresì, il MIUR, in persona del ministro *pro tempore*, a corrispondere in favore di Annamaria Tedeschi la somma di Euro 2.970,03, oltre interessi legali e l'eventuale maggior danno tra interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo.
4. Dichiara la cessata materia del contendere in relazione all'ulteriore domanda azionata in giudizio.
5. Condanna il MIUR, in persona del ministro *pro tempore*, a rimborsare alla ricorrente le spese processuali liquidate in complessivi Euro 4.000,00, oltre IVA e CPA e spese generali come per legge, con distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Indica in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione della sentenza.

Parma, 29.03.2021.



Il Giudice

*Dott.ssa xxxxxxx*

