



TRIBUNALE DI VERONA
SEZIONE LAVORO
VERBALE D'UDIENZA MEDIANTE
COLLEGAMENTO DA REMOTO
R.G. XXX/2021

Oggi 04/11/2022 innanzi al giudice dott. XXXX XXXXXX sono comparsi:

l'avv. Maria Maniscalco per la parte ricorrente e l'avv. Lo Guarro per parte convenuta.

Il giudice prende atto della dichiarazione di identità dei procuratori delle parti e delle parti presenti. I procuratori delle parti e le parti collegate da remoto dichiarano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento con la stanza virtuale d'udienza.

Su invito del giudice, i difensori e le parti si impegnano a mantenere attivata la funzione video per tutta la durata dell'udienza ed a prendere la parola nel rispetto delle indicazioni del giudice, in modo da garantire l'ordinato svolgimento dell'udienza. Il giudice avverte che la registrazione dell'udienza è vietata.

Il giudice, considerato che la causa appare matura per la decisione, invita le parti alla discussione.

Le parti si riportano al contenuto dei rispettivi scritti difensivi e concludono insistendo nelle istanze, eccezioni e deduzioni ivi svolte. Le parti concordemente richiedono di essere esentate dalla presenza in udienza al momento della lettura ed il giudice le autorizza.

All'esito il giudice si ritira in camera di consiglio e decide la causa come da separato dispositivo di sentenza con motivazione contestuale di cui dà lettura in assenza delle parti, autorizzate ad allontanarsi.

Su invito del giudice, i difensori e le parti dichiarano di aver partecipato effettivamente all'udienza nel rispetto del contraddittorio e che lo svolgimento dell'udienza stessa mediante l'applicativo è avvenuto regolarmente. Il giudice dà lettura del verbale di udienza nulla osservando le parti.

Il Giudice
Dott. XXXX XXXXX





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA
Sezione lavoro

Il Giudice, dott. XXXX XXXXXX, all'udienza del 04/11/2022 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo, con motivazione contestuale, la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. **XXX / 2021** RCL promossa con ricorso depositato il **16/03/2021**

da

XXXX XXXXXX(C.F. XXXXXXXXXXXX), con il patrocinio dell'avv. MANISCALCO MARIA e dell'avv. GANCI FABIO (GNCFBA71A01G273E); ROSA DENIS (RSODNS72C24D325I); MICELI WALTER (MCLWTR71C17G273N); ZAMPIERI NICOLA (ZMPNCL66P23F241K); elettivamente domiciliato in presso il difensore avv. MANISCALCO MARIA

Contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (C.F. 80185250588), con il patrocinio dell'avv. LO GUARRO DARIO, elettivamente domiciliato in VIA CADUTI DEL LAVORO 3 VERONA presso il difensore avv. LO GUARRO DARIO

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 16.3.21 Perrotta Giovanni, docente già assunto a tempo indeterminato, nel ruolo della scuola secondaria di I°





grado con decorrenza giuridica ed economica 1.9.17, e con passaggio di ruolo nella scuola secondaria di II° grado con decorrenza 1.9.19, in servizio presso l'Istituto di Istruzione XXXX XXXX XXXX, come docente di italiano e storia per la classe di concorso A012, che ha svolto sin dall'a.s. 2006/07 vari incarichi di supplenza a tempo determinato con contratti annuali o fino al termine delle attività didattiche (per ogni anno di precariato e fino al deposito del ricorso, come meglio ivi specificato), chiede all'adito Tribunale accertare e dichiarare il proprio diritto a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 4 agosto 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 gradone contrattuale "0-2" al gradone contrattuale "3 - 8 anni" fino al conseguimento della fascia retributiva "9 - 14 anni": per l'effetto condannare il Ministero a pagare € 2.372,58 o la diversa somma, maggiore o minore, dovuta a titolo di differenze retributive, oltre accessori di legge. Il tutto 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 nota clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Si costituisce l'Amministrazione scolastica eccependo la decadenza ex art. 32 L.183/10 e la prescrizione quinquennale dei crediti maturati in data antecedente al 16.3.16 e chiedendo rigettarsi il ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto, sostenendo la non valutabilità dell'anno 2013 e ribadendo, nel merito la legittimità del calcolo della posizione stipendiale del docente, trovando la clausola di salvaguardia prevista nel CCNL applicazione per il solo personale che alla data dell'1.9.2010 era in servizio con contratto a tempo indeterminato.

Il giudice ritenuta la causa di natura documentale, ha rinviato con termine per note all'odierna udienza - che è stata trattata nelle modalità "da remoto" ex art.83 comma VII° lett. f) D.l.18/20 - nella quale le parti hanno concluso come da verbale e la causa è stata decisa in data odierna mediante lettura del dispositivo, con motivazione contestuale della presente sentenza, essendo state esentate le parti dalla presenza in udienza al momento della lettura.

* * *

L'amministrazione convenuta ha eccepito l'intervenuta decadenza dall'azione per inosservanza dei termini previsti dagli articoli 32 c. 4 legge 183/10 e articolo 6 della legge 604/66.





Il Ministero osserva, difatti, che erano inutilmente decorsi i termini previsti dall'art. 32 citato per l'impugnazione stragiudiziale.

L'eccezione è infondata, non avendo il ricorrente impugnato né i termini né i contratti a termine laddove nel presente giudizio il ricorrente, poi divenuto "di ruolo", contesta il mancato riconoscimento ai fini sopra indicati dei servizi pre ruolo prestati.

Quanto al merito delle domande qui avanzate vanno richiamati i principi giurisprudenziali stabiliti con le recenti pronunce della Suprema Corte innescate in materia dal contenzioso dei cosiddetti "precari", attraverso le quali sono stati fissati i principi di diritto in base al quale ai quali sono state autorevolmente risolte, con approdi condivisibili, le principali questioni di diritto oggetto di discussione.

La questione sollevata dal ricorrente è stata affrontata, in particolare, dalla Corte di Cassazione nelle pronunce: Cass. n. 22558/2016, Cass. n.23868/16; Cass. Ord. N.8945/17; Cass. Sez. L - , Sentenza n. 20918 del 05/08/2019; nonché quanto ai profili relativi alla prescrizione da Cass., ordinanza 2232/2020 del 30.1.20 e sentenza 12443/20 del 24.6.20).

Per la parte ricorrente, che risulta esser stata immessa in ruolo, si valutano le domande concernenti il riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati per almeno 180 giorni in ciascun anno (cosiddetti scatti stipendiali) come se il rapporto fosse stato costituito a tempo indeterminato, e quindi con la medesima progressione professionale riconosciuta dal CCNL Comparto Scuola, con la condanna del Ministero convenuto a corrispondere le differenze retributive maturate sulla base del calcolo dell'anzianità.

La domanda è fondata alla luce delle condivisibili le argomentazioni svolte dalla Cassazione in numerose recenti pronuncia e già richiamate sinteticamente nella ordinanza 9737/17:

"infatti, come più volte affermato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE (a carattere incondizionato e sufficientemente precisa), esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato e prescinde dalla legittimità del termine apposto al contratto;

che, come recentemente statuito da questa Corte (sentenze nn. 22558 e 23868 del 2016), le modalità di lavoro del personale assunto a tempo determinato non presentano aspetti di differenziazione rispetto ai dipendenti di ruolo;

che, pertanto, "nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n.





1999/70/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 c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicchè vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. 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"; al personale scolastico non di ruolo assunto a tempo determinato spetta, in applicazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE, di diretta applicazione, il trattamento retributivo secondo il sistema di progressione professionale per fasce di anzianità previsto per gli assunti a tempo indeterminato, con conseguente disapplicazione di ogni normativa contrattuale contraria" (Cass. nn. 22558 e 23868 del 2016)".

Più recentemente i principi di diritto sono stati ulteriormente precisati e ribaditi dalla Suprema Corte nella sentenza n.20918/19 che qui si richiama per stralcio anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.: *"...All'affermazione del principio di diritto, richiamato in numerose pronunce successive (cfr. fra le più recenti Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323 del 2018), la Corte è pervenuta sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte di Giustizia, la quale da tempo ha affermato che: a) 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); b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42); c) le maggiorazioni retributive 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 C177/14,*





Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata); d) a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi). 3.2. I richiamati principi sono stati tutti ribaditi dalla Corte di Lussemburgo nella motivazione della recente sentenza del 20.6.2019 in causa C- 72/18, Ustariz Aróstegui, secondo cui «la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.».

3.3. Non è pertinente il richiamo fatto dall'Avvocatura dello Stato nel corso della discussione orale alla sentenza del 20.9.2018 in causa C-466/17, Motter contro Provincia Autonoma di Trento, perché la pronuncia, riguardante la diversa questione della ricostruzione della carriera al momento della conclusione del contratto a tempo indeterminato, ha esaminato la disciplina dettata dagli artt. 485 e 489 del d.lgs. n. 297/1994, applicabile al solo personale docente e non a quello amministrativo, che qui viene in rilievo, per il quale rilevano le disposizioni dettate dagli artt. 569 e 570 del T.U., non sovrapponibili alle prime. 3.4. Non si ravvisano, pertanto, ragioni che possano indurre il Collegio a rimeditare l'orientamento già espresso, al quale va data continuità, perché anche in questa sede il Ministero sovrappone e confonde il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro con il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine, oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo. Che i due piani debbano, invece, essere tenuti distinti emerge già dalla lettura della clausola 1, con la quale il legislatore eurounitario ha indicato gli obiettivi della direttiva, volta, da un lato a "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione";





dall'altro a "creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato". L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste, quindi, anche a fronte della legittima apposizione del termine al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32). 3.5. Tutte le considerazioni svolte nel primo motivo di ricorso prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate, e fanno leva sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego e sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, già ritenuti dalla Corte di Giustizia non idonei a giustificare la diversità di trattamento (si rimanda alle sentenze richiamate nella lettera d del punto 3.1), nonché sulle modalità di reclutamento del personale nel settore scolastico e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare, ossia sulle ragioni oggettive che legittimano il ricorso al contratto a tempo determinato e che rilevano ai sensi della clausola 5 dell'Accordo quadro, da non confondere, per quanto sopra si è già detto, con le ragioni richiamate nella clausola 4, che attengono, invece, alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione".

E' alla luce della disciplina che scaturisce dalla superiore riaffermazione di tali principi che deve essere riconosciuto il diritto di parte ricorrente alla anzianità di servizio maturata durante i contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, e deve essere pronunciata condanna nei confronti amministrazione a corrispondere le differenze spettanti.

Giova in ogni caso offrire alcune precisazioni in merito all'applicazione di dei principi, anche alla luce delle indicazioni ermeneutiche generali fornite dalla recente pronuncia della Corte di Cassazione, nella sentenza 28.11.2019 n. 31149 (relativa alla diversa questione della ricostruzione della carriera), che ha elaborato espressamente un criterio generale per i casi di applicazione diretta della clausola 4 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE (come quello di specie).

In particolare, in base a tale criterio, ove debba procedersi alla verifica della discriminazione nel caso concreto, si deve tener conto del solo





servizio effettivo prestato, maggiorato, eventualmente, degli ulteriori periodi nei quali l'assenza dal servizio è giustificata da una ragione che non comporta decurtazione di anzianità anche per l'assunto a tempo indeterminato (congedo ed aspettativa retribuiti, maternità e istituti assimilati), con la conseguenza che non possono essere considerati né gli intervalli fra la cessazione di un incarico di supplenza ed il conferimento di quello successivo, né, per le supplenze diverse da quelle annuali, i mesi estivi, in relazione ai quali la Corte di Cassazione ha da tempo escluso la spettanza del diritto alla retribuzione (Cass. n. 21435/2011, Cass. n. 3062/2012, Cass. n. 17892/2015), sul presupposto che il rapporto cessa al momento del completamento delle attività di scrutinio.

Non è consentito, invece, all'assunto a tempo determinato, pretendere, sulla base della clausola 4, una commistione di regimi, usufruendo nel contempo della *fiction iuris* di cui all'art. 11, comma 14 L. 124/1999, e chiedendo la disapplicazione del sistema che la stessa legge prevede, generandosi un'inammissibile discriminazione alla rovescia che favorirebbe chi ha svolto un servizio solo per alcuni mesi rispetto a chi ha lavorato per l'intero anno. Nel riconoscere quindi ai fini della progressione stipendiale il servizio svolto negli anni di precariato devono essere computati solamente i periodi di servizio effettivamente svolti.

I principi sono stati infine ulteriormente ribaditi e precisati dalla suprema Corte nelle pronunce nn. 20015/18 e nella ord. N.6293/20 del 5.3.20.

A far data dal 01/09/10 la prima fascia di anzianità (trattamento stipendiale d'ingresso) è stata innalzata a 8 anni. Ma il CCNL datato 4.8.11, stipulato a seguito della rimodulazione delle posizioni stipendiali effettuata con il CCNL sottoscritto il 23/01/09, ha previsto:

“il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/09/2010 inserito o che abbia maturato il diritto all’inserimento nella preesistente fascia stipendiale “3-8 anni” conserva ad personam il maggiore valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva 9-14 anni”.

“il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/09/2010 inserito nella preesistente fascia stipendiale “0-2 anni” conserva 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”.

Il che è quanto accaduto nel caso in esame nel quale il docente ha iniziato a svolgere le supplenze in periodo nettamente antecedente.

Negli stessi limiti, le disposizioni ministeriali e i contratti collettivi sopra citati possono essere disapplicati, in forza del prevalente divieto di





discriminazione sancito dalla fonte comunitaria, nella parte in cui non riconoscono anche ai dipendenti assunti a tempo determinato la medesima salvaguardia dell'anzianità di servizio maturata ai fini della progressione retributiva.

Rimane irrilevante ai fini del presente giudizio il “blocco stipendiale” stabilito dall’art. 1, co. 1, lett. b, del D.P.R. 4/9/13 n. 122, che prevede il blocco della progressione, con la conseguenza che detto anno 2013 rimane non valutabile per le posizioni stipendiali e relativi incrementi economici: i conteggi di parte ricorrente pongono a base gli arretrati maturati dal 14.1.14 al 31.8.18, ossia in un periodo successivo a quello del dedotto “blocco”.

Per le ragioni sopra esposte, va dichiarata la natura discriminatoria 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 nota clausola 4, nella parte in cui limita la salvaguardia delle previgenti fasce stipendiale al personale scolastico assunto a tempo indeterminato alla data del 1.9.2010 e, conseguentemente, va affermata la illegittimità del decreto del Ministero dell’Istruzione di ricostruzione della carriera del ricorrente nella parte in cui ha riconosciuto, per il periodo successivo alla conclusione del contratto a tempo indeterminato (e fino al passaggio alla successiva posizione stipendiale), la retribuzione relativa alla posizione stipendiale 0-8 anni, anziché di quella 3-8.

L’amministrazione convenuta ha eccepito difatti la prescrizione quinquennale delle differenze retributive eventualmente maturate per effetto della parificazione con la progressione stipendiale riconosciuta dall’ordinamento ai dipendenti a tempo indeterminato.

In merito alla eccepita prescrizione deve richiamarsi quanto stabilito dalla Suprema Corte (ordinanza n.2232/20; sentenza n.12443/20 del 24.6.2020): *“il diritto ad una diversa fascia retributiva ha natura autonoma e si estingue se non viene fatto valere entro il termine di prescrizione quinquennale di cui all’art. 2948 n. 4 cod. civ., ma poiché l’anzianità di servizio può essere sempre fatta valere, se il lavoratore, prescrittosi il diritto ad una differenza retributiva maturata prima del quinquennio, agisca per ottenere l’attribuzione degli aumenti successivi, questi devono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturatosi ma non più dovuto per effetto dell’intervenuta prescrizione, fosse stato corrisposto; di riflesso il datore di lavoro può opporre al lavoratore che faccia valere il proprio diritto agli aumenti contrattuali di anzianità, la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell’anzianità di servizio quale*





fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti”; “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 cod. civ. che 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”.

Quindi nel caso di specie deve essere considerato che il ricorrente, essendo stato assunto a tempo indeterminato solo in data 1.9.17, non ha percepito dopo l’assunzione a tempo indeterminato lo scatto 3/8 anni. Per effetto dell’eccezione di prescrizione formulata dal Ministero nella memoria di costituzione le domande azionate nel presente giudizio sono state limitate alla richiesta di pagamento delle differenze retributive tra lo scatto 0 anni e lo scatto 3/8 anni, ossia al periodo decorrente dal quinquennio antecedente alla diffida del 14.1.19, ossia dal 14.1.14 ed i conteggi di parte ricorrente pongono a base gli arretrati maturati dal 14.1.14 al 31.8.18 computando le retribuzioni del docente di scuola media di primo grado (avendo maturato il passaggio sul ruolo del II° grado solamente in data 1.9.19), determinando il relativo importo spettante in conto capitale alla somma di euro 2.434,74, oltre accessori di legge.

La domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive derivanti dal riconoscimento della progressione stipendiale va allora accolta nei limiti della prescrizione quinquennale, trattandosi evidentemente di somme di natura retributiva e non risarcitoria, che maturano mese per mese.

Sulle differenze retributive dovute andrà riconosciuta la maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal di del dovuto fino al saldo, atteso il divieto di cumulo fra interessi e rivalutazione monetaria per i crediti retributivi previsto dall’art. 22, comma 36 della legge 23/12/1994 n. 724, non toccato dalla sentenza della Corte Costituzionale del 2 novembre 2000 n. 459 per quanto attiene al pubblico impiego.

Ogni altra questione risulta superata o assorbita.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza dell’Amministrazione convenuta e sono liquidate, a favore dei difensori dichiaratisi antistatari, come in dispositivo in virtù dei parametri tabellari in vigore e dell’opera professionale prestata.

P.Q.M.





Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa o rigettata:

1. in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto del ricorrente ad essere collocato nella fascia stipendiale 3-8 anni nei sensi di cui in parte motiva e condanna il Ministero convenuto al pagamento delle differenze retributive nella misura di euro 2.434,74, oltre interessi legali, nei sensi di cui in parte motiva;
2. condanna parte resistente a rifondere a XXXXX XXXXX le spese del presente giudizio, spese che sono liquidate nella somma complessiva di Euro 1.030,00 per compensi professionali, oltre al rimborso forfettario delle spese nella misura del 15%, IVA e CPA di legge, ed oltre a €.49,00 per contributo unificato, da distrarsi a favore degli avvocati di parte ricorrente dichiaratisi antistatari.

Verona, 4 novembre 2022

IL GIUDICE

XXXXX XXXXX

