

N. R.G. 650/2016



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.
XXXX XXXX pronunzia la seguente

S E N T E N Z A

nella causa per controversia in materia di pubblico impiego promossa con ricorso
depositato in data 2.12.2016

d a

MOTTER XXXXXX

rappresentata e difesa dall' avv. Matteo Livio, dall'avv. Fabio Ganci pec
fabioganci@pecavvpa.it , dall'avv. Walter Miceli pec waltermiceli@pecavvpa.it e
dall'avv. Nicola Zampieri pec nicola.zampieri@ordineavvocativicenza.it

ricorrente

c o n t r o



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

in persona del presidente *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti XXXXX

XXXXXX, XXXXX XXXXXX e XXXXXXXX XXXXXXXX, pec

lucia.bobbio@pectrentoavvocati.it

convenuto

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

“Accertare, con disapplicazione del decreto di ricostruzione carriera adottato dalla PAT nei confronti della ricorrente, che la ricorrente ha diritto a fini ricostruttivi della carriera, in applicazione dei principi comunitari richiamati in ricorso all’integrale (e non solo parziale) riconoscimento dei periodi pregressi lavorati come precaria alle dipendenze della PAT in forza di contratti a termine di durata superiore ai 180 giorni per anno scolastico;

per l’effetto, accertare e dichiarare che la docente all’1.9.2011 (data dell’immissione in ruolo) aveva un’anzianità di servizio di anni 9 (e non già anni 7 e mesi 8 come indicato in decreto), ovvero la diversa anzianità ritenuta di giustizia, di talché ha maturato il diritto al passaggio alla seconda fascia (9-14 anni) all’1.9.2012 e maturerà quello al passaggio la terza fascia (15-20 anni) all’1.9.2019 e non all’1.1.2021 o alle diverse date ritenute di giustizia.

Condannare per le ragioni esposte la PAT al pagamento delle differenze retributive maturate in ragione del mancato corretto inquadramento della ricorrente nella fascia economica di spettanza, nella misura di lordi € 15.789,05 (ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia), da cui andranno detratti € 5.774,56 versati nella busta paga di ottobre per effetto della delibera di Giunta 1820/2016 (o la diversa maggiore o minor somma che la PAT dovesse provare di aver corrisposto tale titolo), per un totale residuo di lordi € 10.014,49 (ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia);





condannare parte convenuta alla rifusione delle spese di causa, calcolate ai sensi del DM 55/15, oltre 15% spese generali e CNPA”

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

*“Respingere il ricorso in ogni sua pretesa, in quanto infondato in fatto e diritto;
nella denegata ipotesi di accoglimento in tutto o in parte delle avversarie pretese,
accogliere l’eccezione di prescrizione quinquennale ex art. 2948 cc per l’eventuale
corresponsione delle differenze retributive
Con vittoria di spese ed onorari di causa”*

MOTIVAZIONE

le domande proposte dalla ricorrente

La ricorrente MOTTER XXXXXX –

premessi di lavorare, in virtù di un contratto a tempo indeterminato, alle dipendenze dell’ente pubblico convenuto PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, a far data dall’1.9.2011, ma di aver in precedenza svolto, in favore dello stesso ente e nella medesima qualifica (docente di scuola secondaria) prestazioni di lavoro a tempo determinato in esecuzione di otto rapporti di lavoro a tempo determinato –

propone nei confronti dell’ente convenuto le seguenti domande:

1)

domanda di accertamento del diritto al riconoscimento alla data di conferma in ruolo (01.09.2012) di un’anzianità di servizio non di anni 7 e mesi 8 (come da decreto di ricostruzione carriera PAT), bensì di anni 9 (anni 1 mesi 4 in più), con conseguente successivo diritto a passare alla posizione stipendiale 9-14 anni già dall’1.9.2012 e, quindi, riconoscimento del diritto a essere inquadrata in detta posizione retributiva;



2)

domanda di accertamento del diritto alla corresponsione degli arretrati maturati per effetto del riconoscimento del passaggio alla posizione stipendiale 9-14 anni già dall'1.9.2012, con conseguente condanna della PAT al pagamento della somma di € 10.014,49, come da conteggio sviluppato a pag. 6-7 dell'atto introduttivo (ovvero la maggiore o minor somma di giustizia), con interessi e rivalutazione dal di del dovuto al saldo.

A sostegno allega in fatto che: *“...le attività d'insegnamento svolte dal ricorrente, durante il periodo di precariato, hanno comportato un'assoluta identità di obblighi contrattuali rispetto al servizio scolastico svolto dai colleghi di ruolo. Identiche sono, in particolare, le mansioni individuali e collegiali richieste ai docenti precari e a quelli di ruolo:*

- 1) preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;*
- 2) verifica in classe e correzione degli elaborati;*
- 3) rapporti individuali con le famiglie;*
- 4) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti;*
- 5) informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali;*
- 6) partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe;*
- 7) svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione finale.*
- 8) attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento;*
- 9) attività funzionale all'insegnamento, ossia le attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione”.*



Pone a fondamento giuridico della pretesa :

- il principio di non discriminazione ex clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l' "accordo quadro") e figurante quale allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999;
- la disapplicazione, per contrasto con il suddetto principio eurounitario, della norma nazionale ex art. 485 co.1 d.lgs. 16.4.1994, n. 297, la quale dispone che fino a quattro anni il computo dei servizi svolti a tempo determinato si effettua per intero, mentre per gli ulteriori anni si riduce di un terzo a fini giuridici (*"Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo"*).

le difese dell'ente convenuto

La PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO afferma di aver proceduto alla cd. ricostruzione della carriera (ossia al riconoscimento e alla valutazione dei servizi prestati antecedentemente alla nomina in ruolo, aumentando l'anzianità nella carriera di appartenenza dell'anzianità relativa al pregresso servizio di ruolo e non di ruolo, nella misura riconoscibile secondo i criteri previsti dalla normativa vigente) in applicazione dell'art. 485 d.lgs. 297/1994.



Contesta l'applicazione nel caso in esame del principio di non discriminazione ex clausola 4 accordo quadro, deducendo che: *"...l'odierna ricorrente è di ruolo dal 2011... ed è stata trattata come tutti i suoi colleghi di ruolo, che abbiano prestato servizio per il ruolo presso le scuole provinciali"*.

In via subordinata eccepisce la prescrizione quinquennale ex art. 2948 cod.civ. per l'eventuale corresponsione delle differenze retributive.

le ragioni della decisione

a)

La questione, afferente il computo dei servizi prestati a tempo determinato nell'anzianità utile ai fini della progressione nelle posizioni stipendiali (cd. gradoni) nell'ambito del rapporto di lavoro a tempi indeterminato successivamente costituito con lo stesso ente pubblico, attiene all'applicazione del principio di non discriminazione ex clausola 4 punti 1 e 4 dell'accordo quadro, la quale prevede:

"1. 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....

4. 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".

Infatti ad avviso della Corte di giustizia la circostanza che coloro, i quali asseriscono di essere stati in periodi di servizio a tempo determinato vittime di discriminazione contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, siano divenuti lavoratori a tempo



indeterminato non assume alcun rilievo (sentenze dell'8 settembre 2011, XXXXX XXXXXX, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 42; del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 35);

quindi non è fondata la contestazione, espressa dall'ente convenuto, circa l'applicazione nel caso in esame del principio di non discriminazione ex clausola 4 accordo quadro, deducendo che: *"...l'odierna ricorrente è di ruolo dal 2011... ed è stata trattata come tutti i suoi colleghi di ruolo, che abbiano prestato servizio per il ruolo presso le scuole provinciali"*.

Può aggiungersi che le norme relative ai periodi di servizio necessari al lavoratore per poter essere classificato in una categoria retributiva rientrano nella nozione di *"condizioni di impiego"* ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza dell'8 settembre 2011, XXXXX XXXXX, C-177/10, EU:C:2011:557, punti 46 e 47; del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 26).

b)

E' ormai pacifico che la clausola 4 dell'accordo quadro è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale a partire dalla data di scadenza del termine concesso agli Stati membri per realizzare la trasposizione della direttiva 1999/70 (v. in tal senso, sentenza del 22 dicembre 2010, XXXXX XXXXX e XXXX XXXX, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti 78-83, 97 e 98; ordinanza del 18 marzo 2011, XXXX XXXX, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 46; sentenze dell'8 settembre 2011, XXXX XXXX, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 56; del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 70; ordinanza del 7 marzo 2013, XXXX e a., C-393/11, EU:C:2013:143, punto 40;).



Il principio di non discriminazione impone che situazioni comparabili non siano trattate in modo differente e che situazioni differenti non siano trattate in modo identico, a meno che un tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (sentenze dell'8 settembre 2011, XXXX XXXX, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65; del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 40).

c)

Poiché la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro vieta che, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive, occorre, al fine di stabilire se ricorre una discriminazione:

(1)

in un primo tempo esaminare la comparabilità delle situazioni in esame
e, successivamente, in caso positivo

(2)

l'esistenza di un'eventuale giustificazione oggettiva della disparità di trattamento in pregiudizio dei lavoratori a tempo determinato;

ciò senza trascurare che vi sono circostanze, quali la natura delle prestazioni svolte e l'esperienza acquisita durante il loro espletamento, che costituiscono nel contempo elementi da tener conto al fine di individuare il lavoratore a tempo indeterminato comparabile con quello a tempo determinato e fattori idonei a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratore a tempo determinato e lavoratore a tempo indeterminato (sentenze dell'8 settembre 2011, XXXX XXXX, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 69;



del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 44; ordinanza del 7 marzo 2013, XXXX e a., C-393/11, EU:C:2013:143, punto 53;).

a (1)

Alla luce della previsione ex art. 3 co.2, primo periodo accordo quadro (*“Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze”*) il lavoratore a tempo indeterminato che sembra, nel caso in esame, essere comparabile con la ricorrente è il docente, il quale, assunto a tempo indeterminato senza anzianità pregressa, ha prestato identiche o simili mansioni per il medesimo numero di anni di servizio che la ricorrente ha svolto a tempo determinato prima di essere assunta a tempo indeterminato.

E' un'ipotesi che può verificarsi nel caso concreto in ragione della previsione ex art. 89 co.1 Legge della Provincia di Trento 7.8.2006, n. 5, la quale dispone: *“L'accesso ai posti di lavoro per il personale docente delle scuole provinciali a carattere statale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato avviene mediante: a) concorsi pubblici per titoli e per esami o per corso-concorso pubblico; b) utilizzazione di graduatorie per titoli”*.

Per stabilire se vi sia comparabilità occorre verificare se il docente, che ha svolto quegli anni di servizio a tempo indeterminato, e la ricorrente, che li ha prestati in costanza dei pregressi rapporti a tempo determinato, abbiano esercitato *“un lavoro identico o simile”*, il che esige tener conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego (sentenza del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 42; del 5 giugno 2018, XXXX,



C-677/16, EU:C:2018:393, punto 51; del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 29).

La natura delle mansioni svolte nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato e la qualità dell'esperienza acquisita a tale titolo fanno parte dei criteri che permettono di stabilire se sussiste una situazione comparabile a quella di un dipendente pubblico assunto tramite concorso e che abbia maturato la stessa anzianità (sentenza del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 44; del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 30).

Nel caso in esame la ricorrente allega che:

“...le attività d'insegnamento svolte dal ricorrente, durante il periodo di precariato, hanno comportato un'assoluta identità di obblighi contrattuali rispetto al servizio scolastico svolto dai colleghi di ruolo. Identiche sono, in particolare, le mansioni individuali e collegiali richieste ai docenti precari e a quelli di ruolo:

- 1) preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;*
- 2) verifica in classe e correzione degli elaborati;*
- 3) rapporti individuali con le famiglie;*
- 4) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti;*
- 5) informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali;*
- 6) partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe;*
- 7) svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione finale.*
- 8) attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento;*



9) *attività funzionale all'insegnamento, ossia le attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione*".

L'ente convenuto PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO non ha contestato in memoria di costituzione queste circostanze.

La circostanza che anteriormente allo svolgimento delle prestazioni a tempo determinato la ricorrente non avesse superato un concorso non comporta di per sé sola che tali prestazioni avessero una qualità inferiore rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 34).

Anzi l'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato. Inoltre, una simile ipotesi, se risultasse verificata, comporterebbe da parte delle autorità nazionali l'organizzazione di concorsi sufficientemente frequenti al fine di provvedere alle esigenze di assunzione. Invece i concorsi di selezione sono organizzati solo sporadicamente, tenendo presente che gli ultimi hanno avuto luogo negli anni 1999, 2012 e 2016. Una situazione del genere sembra difficilmente compatibile con l'ipotesi secondo cui le prestazioni dei docenti a tempo determinato sono inferiori rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 35).

Quindi deve ritenersi compiutamente accertato che la ricorrente, allorquando lavorava in qualità di docente a tempo determinato, eseguiva pressoché le medesime prestazioni svolte dai docenti a tempo indeterminato.



Ne consegue che la situazione della ricorrente all'epoca in cui era docente a tempo determinato è comparabile a quella in cui si trovavano i docenti a tempo indeterminato.

a (2)

Occorre ora stabilire se sussista una “*ragione oggettiva*” che giustifichi il mancato computo integrale dei servizi prestati a tempo determinato nell'anzianità utile ai fini della progressione nelle posizioni stipendiali (cd. gradoni) nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo indeterminato successivamente costituito con lo stesso ente pubblico.

La nozione di “*ragioni oggettive*” ai sensi della clausola 4, punti 1 e 4, dell'accordo quadro richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 51; ordinanza del 7 marzo 2013, XXXX e a., C- 393/11, EU:C:2013:143, punto 40; sentenze del 9 luglio 2015, XXXX XXXX, C-177/14, ECLI:EU:C:2015:450, punto 55; del 5 giugno 2018, XXXX XXXX, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 57; del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 37).

Quindi:



i)

le ragioni oggettive in grado di giustificare la disparità di trattamento devono consistere in elementi precisi e concreti; perciò non è sufficiente che la disparità sia prevista da una norma generale e astratta quale una legge o un contratto collettivo e quindi si fondi sulla mera natura temporanea del rapporto di lavoro (sentenze del 13 settembre 2007, XXXX XXXX o, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57; del 22 dicembre 2010, XXXX XXXX e XXXX XXXX, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 54; ordinanza del 22 marzo 2018, XXXX XXXX, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 62; del 5 giugno 2018, XXXX XXXX, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 57; del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 36 e 38);

ii)

quegli elementi precisi e concreti devono contraddistinguere le condizioni di impiego, essere accertabili mediante criteri oggettivi e trasparenti e risultare dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro;

iii)

la disparità deve rispondere a una reale necessità, essere idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risultare a tal fine necessaria.

Si è già ritenuto che un trattamento differenziato può essere giustificato da una "*ragione oggettiva*" ai sensi dell'art. 4 punti 1 e 4 dell'accordo quadro qualora derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego ricoperto mediante la procedura di assunzione a tempo determinato, ma estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro (sentenza dell'8 settembre 2011, XXXX XXXX, C-177/10,



EU:C:2011:557, punto 79; sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 45);

in particolare il mancato o il parziale riconoscimento della carriera pregressa dei lavoratori a tempo determinato al momento della loro assunzione come dipendenti pubblici di ruolo è stato ritenuto sorretto da ragioni oggettive ex art. 4 punti 1 e 4 dell'accordo quadro quando:

- l'esperienza dei lavoratori a tempo determinato non può essere interamente comparata a quella dei loro colleghi che sono dipendenti pubblici di ruolo assunti tramite concorso in ragione dello svolgimento di prestazioni di sostituzione temporanea e quindi di svariato contenuto;
- vige un sistema di computo del servizio effettuato a tempo determinato che differisce da quello concernente il servizio prestato da dipendenti pubblici di ruolo e che, se non vi fosse una disparità di trattamento, determinerebbe una discriminazione alla rovescia ossia in pregiudizio dei lavoratori a tempo indeterminato (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punti 42 e 47).

Anche la mancata verifica iniziale delle competenze mediante un concorso può “*in determinate circostanze*” essere considerata rispondente a un obiettivo legittimo, in ragione della particolare rilevanza che la Costituzione (art. 97 Cost.) attribuisce ai concorsi al fine di garantire l'imparzialità e l'efficacia dell'amministrazione (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 50);

si è però già visto che il mancato superamento del concorso non comporta di per sé solo una minore qualità della prestazione resa dal lavoratore a tempo determinato rispetto a quella svolta dal lavoratore a tempi indeterminato, circostanza che eventualmente può emergere dalla comparazione in concreto tra le mansioni svolte dal lavoratore a tempo determinato con quelle proprie del lavoratore a tempo indeterminato comparabile.



Inoltre la Corte di giustizia ha già statuito che l'obiettivo consistente nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico, pur potendo costituire una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, non può comunque giustificare una normativa nazionale che escluda totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione di tutti i periodi di servizio compiuti da lavoratori nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione della loro anzianità in sede di assunzione a tempo indeterminato e, dunque, del loro livello di retribuzione. Infatti, una siffatta esclusione totale e assoluta è intrinsecamente fondata sulla premessa generale secondo cui la durata indeterminata del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti pubblici giustifica di per se stessa una diversità di trattamento rispetto ai dipendenti pubblici assunti a tempo determinato, svuotando così di sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro (sentenza del 18 ottobre 2012, XXXX e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 62).

Pare desumibile *a contrariis* che l'obiettivo, consistente nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico, possa, invece, giustificare una normativa nazionale che escluda parzialmente, in presenza di determinate circostanze, la presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti da lavoratori nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione della loro anzianità in sede di assunzione a tempo indeterminato.

Ciò appare più vero dopo che la Corte di giustizia ha ritenuto (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758) non osti, “*in linea di principio*”, alla clausola 4 dell'accordo quadro una normativa nazionale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua



assunzione 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 (si trattava proprio dell'art. 485 d.lgs. 16.4.1994, n. 297, della cui applicazione qui si discute).

Tuttavia occorre considerare che in ogni caso le ragioni oggettive in grado di giustificare la disparità di trattamento devono consistere, sia che risultino dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato, sia che emergano dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro, in elementi precisi e concreti, che siano accertabili mediante criteri oggettivi e trasparenti;

occorre, quindi, che sussista una sorta di nesso logico-causale tra la previsione di un trattamento meno favorevole riservato ai lavoratori a tempo determinato e la particolare natura delle mansioni da questi espletate o il perseguimento, da parte dello Stato membro, di una legittima finalità di politica sociale;

ne è una conferma il fatto che la Corte di giustizia (sempre nella sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punti 47 e 49), ha ritenuto costituiscano ragioni oggettive ai sensi dell'art. 4 punti 1 e 4 dell'accordo quadro circostanze precise e concrete quali le differenze tra l'esperienza acquisita dai lavoratori a tempo indeterminato rispetto a quella maturata dai lavoratori a tempo determinato in ragione della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari, da cui derivi una minore qualità del lavoro prestato a tempo determinato, e il computo dell'anzianità di servizio più favorevole previsto per i periodi di lavoro a tempo determinato rispetto a quello stabilito per i periodi di lavoro a tempo indeterminato, da cui derivi il pericolo di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato;



anche la mancanza di una verifica iniziale delle competenze mediante concorso può giustificare una disparità di trattamento finalizzata all'obiettivo costituito dal rispetto dei valori di meritocrazia nonché di imparzialità e di efficacia dell'Amministrazione pubblica, specie alla luce della previsione ex art. 97 Cost. dell'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni mediante concorso, ma solamente “*in determinate circostanze*” (sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punto 50) e non in ogni caso (in proposito è significativo che, come già evidenziato, la stessa sentenza, al punto 34, abbia ritenuto che la circostanza per cui anteriormente allo svolgimento delle prestazioni a tempo determinato il lavoratore non abbia superato un concorso non comporta di per sé solo che tali prestazioni abbiano una qualità inferiore rispetto a quelle dei dipendenti a tempo indeterminato selezionati mediante concorso, circostanza questa che eventualmente può emergere dalla comparazione in concreto tra le mansioni svolte dal lavoratore a tempo determinato con quelle proprie del lavoratore a tempo indeterminato comparabile).

Venendo al caso in esame, non risulta la sussistenza di elementi precisi e concreti, accertabili mediante criteri oggettivi e trasparenti, in grado di dimostrare che il differente e meno favorevole trattamento riservato ai docenti a tempo determinato risponda a una reale necessità, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessario – elementi risultanti dalla particolare natura delle mansioni per il cui espletamento sono stati conclusi contratti a tempo determinato, quale la minore esperienza che lo svolgimento del lavoro a tempo determinato comporta rispetto alle prestazioni a tempo indeterminato in ragione della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari, da cui derivi una minore qualità del lavoro prestato a tempo determinato, o dal perseguimento di un obiettivo di politica sociale, quale il computo dell'anzianità di servizio più favorevole previsto per i periodi di lavoro a tempo determinato rispetto a quello stabilito per i periodi



di lavoro a tempo indeterminato, da cui derivi il pericolo di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato.

In ordine al primo aspetto appare sufficiente richiamare integralmente quanto già dedotto, in riferimento alla comparabilità tra la situazione della ricorrente quale docente a tempo determinato e i colleghi a tempo indeterminato, circa la sostanziale identità in punto contenuto intrinseco tra le mansioni svolte dal ricorrente in esecuzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e quelle espletate dai docenti a tempo indeterminato; infatti si è già ricordato che ad avviso della Corte di giustizia circostanze quali la natura delle prestazioni svolte e l'esperienza acquisita durante il loro espletamento costituiscono nel contempo elementi da tener conto al fine di individuare il lavoratore a tempo indeterminato comparabile con quello a tempo determinato e fattori idonei a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratore a tempo determinato e lavoratore a tempo indeterminato.

Quanto al computo dell'anzianità di servizio più favorevole previsto per i periodi di lavoro a tempo determinato rispetto a quello stabilito per i periodi di lavoro a tempo indeterminato, da cui derivi il pericolo di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato, risulta *per tabulas* che la ricorrente si è avvalsa in misura del tutto trascurabile del criterio di calcolo previsto dall'art. 489 d.lgs. 297/1994 e dall'art. 11 co. 14 L. 124/1999, secondo cui il servizio prestato per più di 180 giorni è equiparato a un anno intero; infatti emerge dal prospetto contenuto a pag. 2 del ricorso introduttivo che i rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui la ricorrente è stata parte, hanno avuto una durata mai inferiore a 11 mesi e 19 giorni e ben sette su otto una durata annuale.

* * *



L'ente convenuto ha eccepito la prescrizione quinquennale ex art. 2948 n. 4 cod.civ. del diritto alla corresponsione delle differenze retributive.

L'eccezione non è fondata, atteso che il credito più risalente tra quelli azionati concerne il mese di giugno 2011 la prescrizione è stata interrotta dalla ricorrente con atto di costituzione in mora rappresentato dalla raccomandata ricevuta dall'ente debitore in data 1.6.2016.

* * *

L'ente convenuto allega che con deliberazione n. 744 del 20.4.2012 la Giunta provinciale di Trento, ha, in applicazione dell'art. 17 co.3 L.P. 27.12.2011, n. 18 (*“dal 1° gennaio 2012 la distribuzione della retribuzione fondamentale in posizioni stipendiali del personale insegnante della scuola a carattere statale è allineata a quella prevista per il corrispondente personale dello Stato. La differenza rispetto alla misura vigente è conservata e riassorbita nei futuri miglioramenti economici”*), disposto la rimodulazione delle fasce stipendiali (le posizioni retributive sono state ridotte da 7 a 6, con l'accorpamento della prima posizione (0-2 anni) e della seconda (3-8 anni) in una nuova “prima fascia” (0-8 anni) e previsto la salvaguardia, con assegno *ad personam*, della retribuzione finora percepita (per il personale e con le seguenti modalità: il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.9.2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento nella preesistente fascia stipendiale “3-8 anni”, conserva *ad personam* il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”; il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.9.2010, 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”), di talché i docenti che non sono in ruolo alla data



dell'1.9.2010 non hanno diritto di percepire gli aumenti stipendiali afferenti la fascia soppressa "3-8 anni", ma rimangono nella nuova prima fascia "0-8 anni", maturando così il primo scatto solo al nono anno di anzianità;

la disciplina collettiva richiamata dall'Amministrazione provinciale non appare rispettosa del principio di non discriminazione ex clausola 4 Accordo cit. perché – attribuendo rilievo, ai fini o della conservazione della retribuzione in godimento collegata alla preesistente fascia stipendiale "3-8 anni" o dell'acquisizione del diritto a percepire al compimento del periodo di permanenza nella preesistente fascia "0-2 anni" la retribuzione afferente la preesistente fascia stipendiale "3-8 anni", alla sola anzianità dei docenti immessi in ruolo – introduce un'immotivata disparità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e quelli a termine (in questo senso Corte d'Appello Trento n. 74 del 12.10.2017).

* * *

Nelle note finali autorizzate la difesa dell'ente convenuto invoca l'autorità della sentenza della Corte di giustizia dell'8 maggio 2019, Rossato, C-494/17, ECLI:EU:C:2019:387, ma si tratta di un precedente in parte inconferente (laddove concerne la diversa questione della tutela spettante al lavoratore pubblico vittima di una reiterazione abusiva di contratti a tempo determinato), in parte ininfluyente (laddove richiama le statuizioni della sentenza del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, già ampiamente considerata nella motivazione della presente sentenza).

* * *

In definitiva le domande proposte dalla ricorrente MOTTER XXXXXX meritano di essere accolte.

Quindi:



viene accertato in favore della ricorrente il diritto al riconoscimento alla data di conferma in ruolo (01.09.2012) di un'anzianità di servizio di anni 9 e il conseguente diritto di essere inquadrata a decorrere dall'1.1.2012 nella posizione stipendiale 9-14 anni; inoltre l'ente convenuto va condannato alla corresponsione, in favore della ricorrente, degli arretrati maturati per effetto del riconoscimento del passaggio alla posizione stipendiale 9-14 anni già dall'1.9.2012, e liquidati, in assenza di contestazioni verso il conteggio redatto dalla ricorrente, nella somma lorda di € 9.711,61 (il *petitum* di € 10.014,49 va ridotto degli importi, pari a € 302,88, afferenti il periodo 1.6.-31.8.2011, che è anteriore alla data (1.9.2011) di immissione in ruolo); tale somma va maggiorata ai sensi dell'art. 16 co.6 L. 30.12.1991, n.412 (per cui *“l'importo dovuto a titolo di interessi è portato in detrazione dalle somme eventualmente spettanti a ristoro del maggior danno subito dal titolare della prestazione per la diminuzione del valore del suo credito”*), norma richiamata dall'art.22 co. 36 L. 23.12.1994, n.724, il quale, in ragione della natura pubblica del datore di lavoro qui convenuto, trova applicazione nella presente controversia anche dopo la declaratoria di illegittimità costituzionale, di cui alla sentenza Corte Cost. n.459/2000.

Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accerta in favore della ricorrente MOTTER XXXXXX il diritto al riconoscimento alla data di conferma in ruolo (1.9.2012) di un'anzianità di servizio di anni 9 e il conseguente diritto di essere inquadrata a decorrere dall'1.1.2012 nella posizione stipendiale 9-14 anni.



2. Condanna l'ente convenuto PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO alla corresponsione, in favore della ricorrente MOTTER XXXXXX degli arretrati maturati per effetto del riconoscimento del passaggio alla posizione stipendiale (9-14 anni) già dall'1.9.2012, e liquidati nella somma lorda di € 9.711,61, con gli interessi legali decorrenti dal giorno di maturazione dei singoli diritti fino al saldo e con il maggior danno da svalutazione, liquidato sulla base della differenza tra la variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dagli stessi termini *a quibus* fino ad oggi, ed il saggio legale degli interessi.
3. Condanna la PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO alla rifusione, in favore della ricorrente MOTTER XXXXXX, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 2.000,00, oltre al 15% per rimborso spese forfettarie ex art. 2 d.m. 10.3.2014, n., 55, ad IVA e C.N.P.A..

Trento, 11 giugno 2019

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. XXXX XXXX

IL GIUDICE

dott. XXXX XXXX

