

N. R.G. 715/2016



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MARSALA
SEZIONE CIVILE

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni, al termine dell'udienza del 27/09/2017, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **715 /2016** promossa da:

SINACORI ANGELA, C.F. SNCNGL60T56F061A, elettivamente domiciliata in Indirizzo Telematico, c/o lo studio dell'Avv. RINALDI GIOVANNI che la rappresenta e difende;

RICORRENTE

contro

MIUR domiciliato ex lege in VIA DE GASPERI 81 90146 PALERMO, rappresentato e difeso dall'Avv. AVVOCATURA DELLO STATO DI PALERMO;

RESISTENTE

OGGETTO: Altre ipotesi

Ragioni di fatto e diritto

Con ricorso depositato il 31.3.2016 la ricorrente indicata in epigrafe, premesso di aver lavorato in qualità di collaboratrice scolastica alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, dall'anno scolastico 2000/2001 all'anno scolastico 2010/2011, in base a vari contratti a tempo determinato, nonché di essere stata immessa in ruolo a decorrere dal 1.9.2011, ha chiesto accertarsi il suo diritto alla progressione professionale retributiva, così come riconosciuta dal CCNL, sin dalla stipula del primo contratto a tempo determinato, con condanna del Ministero convenuto al pagamento dell'importo di euro 8.234,59 a titolo di differenze retributive maturate entro in decennio e al riconoscimento dello scatto stipendiale previsto dal CCNL per lo scaglione 9-14.



Si è costituito in giudizio il Ministero convenuto, eccependo, in via preliminare, l'incompetenza per territorio del giudice adito, la parziale prescrizione del credito e, nel merito, l'infondatezza del ricorso di cui ha chiesto il rigetto.

Instauratosi il contraddittorio, all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa.

In merito all'eccezione preliminare sollevata dal MIUR, secondo ormai pacifica giurisprudenza di legittimità, occorre rimarcare, in tema di competenza territoriale per le controversie relative ai pubblici dipendenti, che:

- l'art. 413, comma quinto, cpc, prevedendo la competenza territoriale del giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto (o era addetto al momento della cessazione del rapporto), deve essere inteso nel senso che la individuazione del foro speciale ha carattere esclusivo e non concorrente (cfr. Cass. Lav. 6 agosto 2002 n. 11831 e succ. conf.);
- per sede di servizio deve intendersi quella di effettivo servizio, al momento della proposizione della domanda in giudizio, e non anche la (eventualmente diversa) sede cui fa capo la gestione amministrativa del rapporto secondo le regole interne delle singole amministrazioni (cfr. Cass. Lav. 15 ottobre 2007, n. 21562);
- stante il tenore letterale della disposizione e la ratio della stessa, a nulla rileva che la controversia sia sorta nel momento in cui il dipendente era addetto ad altro ufficio, compreso in altra circoscrizione, venendo in rilievo solo l'ufficio ove il dipendente prestava servizio al momento in cui il giudizio è instaurato, ovvero ove il rapporto di lavoro ha avuto termine (cfr. Cass. Lav. 7 agosto 2004, n. 15344);
- del tutto irrilevante appare che l'impiego avvenga nell'ambito di istituti di utilizzazione "temporanea" e/o "provvisoria", dal momento che, ai fini della determinazione della competenza, quel che rileva è che non si realizzi la cessazione del rapporto di servizio, né una cesura del rapporto di impiego (in termini, a proposito dell'istituto del c.d. "avvalimento", cfr. Cass. Sez. VI. Lav. 22 Dicembre 2011 n. 28519);
- il riferimento al luogo in cui il docente, al momento della introduzione della lite, presta in concreto la propria attività lavorativa, è stato enunciato anche in ordine alla domanda volta ad ottenere l'iscrizione nelle graduatorie permanenti (Cass. Sez. VI Lav. 8 giugno 2016 n. 11762 e 21 maggio 2015, n. 10449);
- solo in difetto di un rapporto già in essere, dunque, la domanda diretta alla costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di una P.A. spetta al giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio dove il ricorrente chiede di essere assunto (sic Cass. Sez. Lav. 25 maggio 2015 n.10697).

Nella presente fattispecie, dunque, risultando *ex actis* che la parte ricorrente risulta titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato già in essere e non cessato,



appare del tutto consequenziale, alla stregua dei sopra rassegnati principî di diritto, che la competenza per territorio debba essere individuata in relazione al luogo in cui ella, al momento della introduzione della lite, prestava (e tuttora presta) in concreto la propria attività lavorativa, cioè in MAZARA DEL VALLO (Cfr. busta paga in atti), circostanza che radica la competenza per territorio del Tribunale adito.

Orbene, la ricostruzione del quadro normativo non può che muovere dal T.U. in materia di istruzione (di cui al d.lgs. n. 297/1994), il quale per l'accesso in ruolo del personale docente prevedeva il cd. sistema del doppio canale, in virtù del quale l'accesso ai ruoli doveva avvenire per il 50% dei posti mediante concorsi per titoli ed esame e per il restante 50% attingendo dalla graduatoria del concorso per soli titoli.

La legge n. 124/1999, pur mantenendo il previgente sistema del doppio binario, ha trasformato le graduatorie dei concorsi per soli titoli in graduatorie permanenti, prevedendo la periodica integrazione delle stesse ed il periodico aggiornamento delle posizioni degli aspiranti e, per quanto più interessa ai nostri fini, ha modificato il regime delle supplenze, distinguendo tra:

- a) supplenze annuali cd. su "*organico di diritto*", con scadenza al termine dell'anno scolastico (ossia al 31 agosto), riguardanti posti disponibili che risultino effettivamente vacanti entro la data del 31 dicembre e che rimangano scoperti per l'intero anno;
- b) supplenze temporanee cosiddette su "*organico di fatto*" , con scadenza al 30 giugno, ossia, sino al termine delle attività didattiche, relative a posti non vacanti, ma che si rendano disponibili di fatto, per svariate ragioni;
- c) supplenze temporanee conferite per ogni altra necessità soltanto dopo il 31 dicembre e destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per cui i relativi contratti sono stati stipulati.

Anche il reclutamento del personale cd. ATA (amministrativo, tecnico ed ausiliario) è ispirato ai principi sopra sintetizzati.

Ebbene, la descritta disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico non è stata abrogata dalla normativa di carattere generale dettata per il contratto a termine dal d.lgs. n. 368 del 2001, essendone disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, che le attribuisce appunto un connotato di specialità (cfr. Cass. sez. lav. n. 10127 del 20/06/2012 rv. 622748, secondo cui "*Il sistema di reclutamento del personale della scuola, di cui al D.Lgs. n. 297/1994 e s.m.i., che configura una situazione di precarietà che viene bilanciata da una sostanziale e garantita immissione in ruolo, è escluso dall'ambito di applicazione*



del D.Lgs. n. 368/2001, in applicazione del principio lex posterior generalis non derogat legi priori speciali”).

L'inapplicabilità del d.lgs. n. 368 del 2001 ai rapporti di lavoro stipulati con il personale scolastico, evincibile sulla base della peculiarità del sistema di reclutamento proprio del settore, ha trovato ulteriore conferma nell'art. 9, comma 18, del d.l. n. 70 del 2011, conv. in legge n. 106 del 2011, con cui il legislatore ha aggiunto il comma 4 bis all'art. 10 del d.lgs. 368 del 2001, prevedendo espressamente l'inapplicabilità del d.lgs. n. 368 del 2001 al personale della scuola ed escludendo che potesse essere allo stesso esteso il limite fissato dall'art. 5, comma 4 bis.

Sulla scorta dell'inapplicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs. 368 del 2001 al settore scolastico la Corte Costituzionale con ordinanza n. 207/2013 ha sottoposto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, in via pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione, le seguenti questioni di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE:

a) se la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione dell'art. 4, commi 1, ultima proposizione, e 11, della legge n. 124 del 1999 - i quali, dopo aver disciplinato il conferimento di supplenze annuali su posti *“che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre”*, dispongono che si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, *“in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo”* - disposizione la quale consente che si faccia ricorso a contratti a tempo determinato senza indicare tempi certi per l'espletamento dei concorsi e in una condizione che non prevede il diritto al risarcimento del danno;

2) se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della predetta clausola, le esigenze di organizzazione del sistema scolastico italiano, tali da rendere compatibile con il diritto dell'Unione europea una normativa come quella italiana che per l'assunzione del personale scolastico a tempo determinato non prevede il diritto al risarcimento del danno.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea con sentenza del 26 novembre 2014 (CGUE 26 novembre 2014, Mascolo e altri, relativa alle cause riunite C22/13; C-61/13; C-62/13; C-63/13; C-418/13) ha statuito che la clausola 5, punto 1, del citato accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole



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

Per contro, la CGUE ha ritenuto che una normativa nazionale che consenta il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per sostituire personale delle scuole statali che si trovi momentaneamente nell'impossibilità di svolgere le sue funzioni non è di per sé contraria all'accordo quadro, poiché la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una "ragione obiettiva" ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), del citato accordo quadro.

E' poi seguita la sentenza della Corte Costituzionale n. 187/2016 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge n. 124/1999 "nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustificino".

All'esito dell'importante dialogo tra la Corte di Giustizia dell'Unione Europea e la Corte Costituzionale la stessa configurabilità di un abuso dell'impiego dei contratti a termine nel settore scolastico è stata limitata ad un'unica tipologia contrattuale, ossia quella delle supplenze su posto disponibile e vacante (su "*organico di diritto*"), con conseguente esclusione tanto delle supplenze su organico di fatto, tanto delle supplenze temporanee (cfr. sul punto pronunce n. 22552, n. 22553, n. 22554, n. 22555, n. 22556, 22557 del 07.11.2016 della Corte di Cassazione: "*Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva,*



fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima”).

La ragione di tale esclusione si rintraccia agevolmente nell'esigenza di particolare flessibilità che caratterizza il settore scolastico, se si considera come l'insegnamento rappresenta un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione che impone allo Stato l'obbligo di organizzare il servizio scolastico in modo da garantire un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari, sicché non si può negare che tale adeguamento dipenda da un insieme di fattori, taluni dei quali difficilmente controllabili o prevedibili (si pensi ai flussi migratori esterni ed interni o alle scelte di indirizzi scolastici da parte degli scolari, ma anche alle misure dirette a tutelare la gravidanza e la maternità, nonché a consentire agli uomini e alle donne di conciliare i loro obblighi professionali con quelli di tipo familiare).

Ciò chiarito, passando ad esaminare le conseguenze dell'illegittimo rinnovo dei contratti a termine relativi a supplenze annuali su organico di diritto, premesso che alla luce dell'art. 97 Cost., comma 4, il concorso pubblico costituisce l'ordinaria modalità di accesso nei ruoli delle Pubbliche Amministrazioni, è certamente da escludere, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, che nell'ambito dei rapporti di impiego pubblico la violazione di disposizioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori possa comportare la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (cfr. tra le altre Cass. 30 dicembre 2014, n. 27481).

Inoltre, come chiarito dalla Corte di Cassazione lavoro nelle citate pronunce nn. 22552, 22553, 22554, 22555, 22556 e 22557 del 07.11.2016 l'immissione in ruolo rappresenta una delle misure alternative individuate dalla Corte di Giustizia nella sentenza Mascolo *“idonee a sanzionare ed a cancellare l'illecito comunitario del nostro Stato, che si è compendiato nella indebita reiterazione da parte della P.A. datrice di lavoro di contratti a tempo determinato”* e ciò in quanto il soggetto leso dall'abusivo ricorso ai contratti a termine ha, comunque, ottenuto il medesimo *“bene della vita”* per il riconoscimento del quale ha agito in giudizio.

Nell'interpretazione fornita dalla Corte di Cassazione nelle pronunce citate l'avvenuta stabilizzazione costituisce misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso e a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione tanto nel caso in cui sia conseguenza dell'intervento attuato con legge n. 107 del 2015 (sia avvenuta cioè attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente), quanto nel caso in cui sia stata acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed



amministrativo, attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi-concorsuali diversi da quelli contenuti nella citata legge n. 107 del 2015, non potendosi operare alcuna differenziazione tra le due modalità di immissione in ruolo.

In ogni caso, nelle ipotesi di reiterazione (realizzatesi dal 10 luglio 2001 e prima dell'entrata in vigore della L. n. 107 del 2015) rispettivamente con il personale docente e con quello ATA per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità della domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli risarciti ed eliminati per effetto dell'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, non operando il beneficio della prova agevolata.

In particolare, per quanto riguarda il personale ATA, considerato che la L. n. 107 del 2015 non ha introdotto alcun piano straordinario di assunzione, deve ritenersi che nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine il conseguimento del posto di ruolo da parte di detto personale mediante le previgenti regole sul reclutamento costituisca misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, salvo, in ogni caso il diritto al risarcimento del danno ulteriore.

Applicando i suesposti principi alla fattispecie concreta, va considerato che, come messo in luce dalla stessa parte ricorrente nell'atto introduttivo del giudizio e come risultante dalle certificazioni di servizio in atti, la ricorrente dall'anno scolastico 2000/2001 all'anno scolastico 2010/2011 ha svolto incarichi di supplenza annuale cd. su "organico di diritto", con scadenza al termine dell'anno scolastico (ossia al 31 agosto di ciascun anno) su posti disponibili e vacanti.

Orbene, a partire dal 10 luglio 2001 (termine previsto dall'art. 2 della direttiva 1999/70/CE per l'adozione da parte degli Stati membri delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva stessa) si è, realizzata un'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili di durata complessiva superiore al triennio.

Nel caso di specie, l'avvenuta immissione nel ruolo ATA della ricorrente ha "cancellato" gli effetti dell'illecito perpetrato nei suo confronti..

Come già chiarito, nelle predette ipotesi di reiterazione, l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli eliminati per effetto dell'immissione in ruolo stessa, ma



l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, il quale non potrà beneficiare di alcuna agevolazione probatoria.

Non avendo la ricorrente dimostrato l'esistenza di danni ulteriori e diversi rispetto a quelli risarciti dall'immissione in ruolo, i quali in ogni caso non potrebbero identificarsi con il danno da mancata conversione (secondo quanto affermato nella decisione delle SS.UU. n. 5072 del 2016) è esclusa la possibilità di riconoscere il richiesto risarcimento del danno.

Passando specificamente alla disamina della domanda di riconoscimento degli aumenti retributivi per l'anzianità maturata nel corso della prestazione dell'attività lavorativa a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto, parte ricorrente, nelle note conclusive, ha dedotto come il Ministero convenuto abbia *medio tempore* adottato un decreto di ricostruzione di carriera, collocando la ricorrente nella fascia 9-14 a partire da dicembre 2014; ha escluso, tuttavia, che il provvedimento amministrativo sia interamente soddisfacente delle pretese giuridiche azionate, eccependo di aver diritto *ad personam* anche al trattamento economico previsto per la fascia 3-8.

A tal proposito, si precisa quanto segue: sotto il profilo normativo, occorre prendere le mosse dai principi affermati nell'accordo quadro europeo sul contratto a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CE (attuata nell'ordinamento interno con il D.Lgs. n. 368 del 2001), che alla clausola 1 lett. a) stabilisce come obiettivo fondamentale quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione.

In particolare, la successiva clausola 4, intitolata "*Principio di non discriminazione*", precisa, in primo luogo, che i lavoratori a tempo determinato non possano essere trattati in modo meno favorevole rispetto a quelli 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 ed, in secondo luogo, che 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 che per quelli a tempo indeterminato, ad eccezione dei casi in cui la differenziazione sia giustificata da motivazioni di carattere oggettivo.

E' incontroverso che il principio di parità di trattamento, previsto quale obiettivo dell'Accordo alla clausola 1 ed espressamente sancito nella clausola 4, costituisca principio generale del diritto comunitario, in quanto norma che stabilisce prescrizioni minime di tutela non suscettibili di interpretazione restrittiva.

Il contenuto incondizionato e sufficientemente preciso della clausola 4, comportante l'efficacia diretta della disposizione comunitaria, è tale da legittimare i singoli ad



invocarne l'applicazione nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale (così CGUE, 15 aprile 2008, n. 268/06, Impact, punti 62 e 68 della motivazione), il quale, qualora non sia possibile un'interpretazione della normativa nazionale conforme alle prescrizioni della clausola, è tenuto ad applicare integralmente la disposizione comunitaria, eventualmente disapplicando le disposizioni nazionali difformi.

La CGUE, nella causa C-307/05 decisa con sentenza 13.9.2007, ha osservato che tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale nonché dalla loro finalità, risulta che le prescrizioni ivi enunciate sono applicabili indipendentemente dalla natura privata o pubblica del datore di lavoro (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino e causa C-180/04, Vassallo).

Inoltre, la CGUE (sent. 18.10.2012 in cause riunite da C 302/11 a C 305/11) ha ritenuto che la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da ragioni oggettive e che il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere.

Le ragioni addotte, in proposito, dal Ministero resistente – incentrate, essenzialmente, sulla specialità del sistema normativo di reclutamento del personale docente e di assegnazione delle supplenze, che avrebbe la finalità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale allo studio e all'istruzione (artt. 33 e 34 Cost.) – possono essere senza dubbio invocate per sostenere la legittimità, in astratto, del ricorso da parte dell'Amministrazione alle assunzioni a tempo determinato di personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di servizio maturata, che risponde unicamente ad una finalità di risparmio di spesa pubblica, comprensibile ma del tutto estranea alle “ragioni oggettive” nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato.



Nell'esaminare la domanda di parte ricorrente di vedere accertato il proprio diritto all'equiparazione del trattamento economico a quello del personale di ruolo, con conseguente condanna del Ministero resistente al pagamento delle differenze retributive derivanti dal riconoscimento degli scatti stipendiali di anzianità, va osservato che i cd. scatti di anzianità hanno la funzione di parametrare il trattamento retributivo alla progressiva acquisizione di maggiore professionalità e competenza del lavoratore, conseguente al protratto svolgimento di una determinata mansione, tenendo così conto della maturazione della sempre più ampia esperienza che ciascun docente consegue in forza dello svolgimento della propria prestazione.

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

Va inoltre osservato che, in base alla disciplina contrattuale del comparto scuola, al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali e che il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra può essere acquisito al termine dei periodi previsti dalla tabella allegata al CCNL comparto scuola, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, tra cui, in particolare, lo svolgimento continuativo dell'attività lavorativa.

Va ancora sottolineato che, in base all'art. 79 CCNL comparto Scuola 29.11.2007 e tabella 2 allegata (modificata dal CCNL 23.1.2009), al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali, e che il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra può essere acquisito al termine dei periodi previsti dalla citata tabella, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, tra cui, in particolare, lo svolgimento continuativo dell'attività lavorativa. Segnatamente, la seconda posizione stipendiale (cd. primo scatto) matura dopo 2 anni di servizio continuativo, la terza dopo 8, la quarta dopo 14, la quinta dopo 20, la sesta dopo 27, l'ultima dopo 34.

Successivamente, in base all'art. 2 del CCNL comparto Scuola 4.8.2011, le posizioni stipendiali di cui alla tabella B citata sono ridefinite secondo le indicazioni di cui alla tabella A allegata. Dall'a.s. 2011/2012, quindi, la seconda posizione stipendiale (cd. primo scatto) matura dopo 8 anni di servizio continuativo, la terza dopo 14, la quarta dopo 20, la sesta dopo 27, l'ultima dopo 34. Il personale già in servizio a



tempo indeterminato alla data del 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 del 1/9/2010, inserito nella pre-esistente 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".

In ossequio ai principi di non discriminazione e di parità di trattamento di cui sopra, tali previsioni vanno applicate anche a parte ricorrente, anche se menzionano soltanto il personale di ruolo.

Ne segue, conclusivamente, che se il lavoratore assunto a tempo determinato abbia, di fatto, svolto fino al 4.8.2011 oltre due anni, e successivamente otto anni di attività lavorativa continuativa, per effetto di successione di contratti a termine, svolgendo mansioni comparabili a quelle del corrispondente personale cd. di ruolo, maturando così esperienza professionale identica, egli ha diritto all'attribuzione delle medesime progressioni stipendiali.

Quanto sinora esposto ha trovato recentemente autorevole avallo nella pronuncia n. 22558 del 07/11/2016 della Cassazione che ha esposto il seguente principio di diritto: *"La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato. La L. 11 luglio 1980, n. 312, art. 53, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 69, comma 1, e art. 71, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione"*.

Si rammenti, peraltro, che è orientamento ormai consolidato che ai contratti collettivi non sia consentito, in forza del principio della intangibilità dei diritti quesiti, di incidere su diritti soggettivi, che siano già entrati nel patrimonio dei



lavoratori, in assenza di uno specifico mandato o di una successiva ratifica da parte degli stessi (Cass. civ. Sez. lavoro, 22-06-2004, n. 11634).

Orbene, il decreto di ricostruzione di carriera viene contestato da parte ricorrente esclusivamente sotto il profilo del mancato riconoscimento ad personam del trattamento economico relativo alla fascia 3-8, mentre alcuna censura viene mossa il merito alla collocazione della ricorrente in fascia 9-14 a partire da dicembre 2014 ed al mancato computo di alcuni anni di servizio.

Per quanto concerne l'attribuzione *ad personam*, sulla base delle superiori considerazioni, la ricorrente può vantare il diritto all'applicazione della disciplina contrattuale precedente, più favorevole e, dunque, alla stessa deve essere attribuita la posizione stipendiale corrispondente alla fascia 3-8, avendo maturato la relativa anzianità in epoca antecedente all'entrata in vigore del summenzionato accordo collettivo;.

Di conseguenza, il Ministero convenuto va quindi condannato a corrispondere in favore della ricorrente le differenze retributive dovute sulla base del calcolo dell'anzianità di servizio maturata in costanza dei rapporti di lavoro a termine per come riconosciuta nel decreto di ricostruzione di carriera prot. 3089 del 7 luglio 2016, registrato in data 27.11.2015, ivi comprese le differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato in base all'assegnazione delle supplenze annuali o fino al termine delle attività didattiche, e quanto spettante dal terzo anno scolastico consecutivo di prestazione lavorativa in poi in base alla posizione stipendiale acquisita in ragione dell'anzianità di servizio maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta in base a supplenze del medesimo tipo, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al soddisfo, nei limiti della prescrizione quinquennale, detratto quanto già pacificamente percepito (2.059,43 euro).

In merito alla quantificazione delle spettanze, si è proceduto a conferire incarico al CTU, il quale ha verificato come la ricorrente abbia maturato un credito per € 5.864,82 nel quinquennio antecedente alla proposizione della domanda giudiziale (in ossequio all'eccezione di prescrizione – da ritenersi quinquennale – sollevata dal MIUR).

I conteggi elaborati dal CTU appaiono esenti da errori logici, frutto di premesse giuridicamente corrette, conformi alle risultante della documentazione in atti nonché immuni da profili di censurabilità, peraltro non evidenziati da alcuna delle parti.

Considerato che la ricorrente ha precisato di aver percepito con cedolino di agosto 2016 un parziale accreditamento (dopo il deposito del ricorso) di € 2.059,43, la



somma residua dovuta alla stessa ammonta ad € 3.805,39 (€ 5.864,82 - € 2.059,43).
Sulle differenze retributive dovute andranno riconosciuti gli interessi legali dal di del dovuto fino al saldo ; va invece esclusa la rivalutazione 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.

Le spese seguono la soccombenza.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 77 del 2.4.2014, in vigore dal successivo 3.4.2014). In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo – in ragione del valore prossimo al limite inferiore dello scaglione - per lo studio della controversia, per la fase introduttiva, per la fase istruttoria e per la fase decisoria (per controversie di valore fino ad euro 26.000,00), e si determina in € 2.789,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M.), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Pone le spese di CTU a carico del Ministero convenuto

P.Q.M.

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

- 1) condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca corrispondere in favore della ricorrente l'importo di € 3.805,39, oltre interessi al tasso legale dal di del dovuto al saldo, per le causali indicate in parte motiva;
- 2) condanna il Ministero convenuto al pagamento delle spese di lite, liquidate in euro 2.789,00, oltre rimb. forf. IVA e CPA;
- 3) pone le spese di CTU a carico del Ministero convenuto.

Marsala, 27 settembre 2017

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni



