



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO  
SEZIONE LAVORO**

Sentenza ex art. 429 c.p.c. pronunciata all'udienza del **20/06/2017** nella causa n. **8717/2016** RGL, promossa da:

**SALERNO ROSARIA**, assistito dagli avv.ti GIOVANNI RINALDI, FABIO GANCI e WALTER MICELI

PARTE RICORRENTE

contro:

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA , UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL PIEMONTE , SCUOLA SECONDARIA STATALE DI PRIMO GRADO I VIAN** , assistito dai funzionari TECLA RIVERSO e MARICA ONDA

PARTE CONVENUTA

Oggetto: Ricostruzione di carriera – personale ATA

Premesso che:

- la ricorrente Rosaria Salerno, assistente amministrativa immessa in ruolo nell'anno scolastico 2011/2012 dopo 9 anni, 3 mesi e 21 giorni di ininterrotto servizio a favore del MIUR in forza di contratti a tempo determinato, agisce per ottenere che il servizio espletato prima dell'immissione in ruolo sia computato ai fini dell'anzianità di servizio con il conseguente riconoscimento degli scatti stipendiali, rivendicando il pagamento degli scatti di anzianità maturati nel periodo di servizio pre-ruolo e non prescritti, e chiedendo che le sia integralmente riconosciuto l'intero servizio pre-ruolo ai fini dell'inquadramento della progressione economica dopo l'immissione in ruolo;
- lamenta in particolare la ricorrente di aver sempre percepito, per ciascuno dei numerosi contratti a tempo determinato susseguitisi nel periodo anteriore all'immissione in ruolo, la retribuzione iniziale senza alcun riconoscimento della professionalità conseguente all'anzianità di servizio, e domanda a tale titolo il



pagamento delle differenze retributive conseguenti alla progressione economica secondo l'anzianità maturata in forza dei contratti a tempo determinato; la ricorrente lamenta inoltre che il decreto di ricostruzione della carriera emesso dall'amministrazione convenuta a seguito dell'immissione in ruolo aveva riconosciuto solo parzialmente il servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato, valutando come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero i primi quattro anni, e per i due terzi il periodo eccedente, in applicazione dell'art. 485 D.Lgs. 297/1994, del quale la ricorrente afferma la contrarietà con il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato previsto dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CEE: la ricorrente domanda pertanto l'integrale riconoscimento del servizio prestato in regime di precariato e la collocazione nella posizione stipendiale maturata in seguito all'intero servizio pregresso svolto, con le conseguenti differenze retributive maturate anche per il periodo successivo all'immissione in ruolo;

- le Amministrazioni convenute si sono costituite eccependo preliminarmente la prescrizione decennale del diritto di chiedere la ricostruzione della carriera e la prescrizione quinquennale della domanda di condanna alle differenze retributive maturate, nel merito negando l'applicabilità dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, affermando l'insussistenza della lamentata disparità di trattamento e concludendo per il rigetto del ricorso;

Considerato che:

- occorre esaminare separatamente le domande riferite alla valorizzazione dell'anzianità di servizio e alle conseguenti differenze retributive maturate anteriormente all'immissione in ruolo della ricorrente, avvenuta il 1/9/2011, e quelle relative alla ricostruzione della carriera, ovvero alla collocazione nella posizione stipendiale dovuta a seguito dell'immissione in ruolo e alle eventuali differenze di retribuzione maturate: entrambe le questioni tuttavia riguardano l'applicazione del medesimo principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato, sancito dalla direttiva del Consiglio d'Europa 28/6/1999, 1999/70/CE, attuativa dell'allegato Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18/3/1999;
- quanto alla questione della rilevanza del servizio prestato ai fini della maturazione della progressione retributiva anteriormente alla immissione in ruolo, deve osservarsi che la sentenza della Corte di Giustizia 13.9.2007 nel procedimento C-307/05 (c.d. sentenza Del Cerro), che come tutte le sentenze interpretative della Corte di Giustizia entra a far parte delle fonti normative di diritto comunitario di immediata applicabilità (Corte Cost. 23.4.1985 n. 113; Corte Cost. 11.7.1989 n. 389), ribadito che la direttiva in esame è applicabile anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con amministrazioni pubbliche, ha riconosciuto portata generale, in quanto norma "di diritto sociale comunitario di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela", al



principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, ed alle disposizioni previste dalla direttiva 1999/70 e dall'Accordo Quadro al fine di garantire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che un trattamento differenziato si giustifichi per ragioni oggettive; la Corte ha ritenuto non restrittivamente interpretabile il divieto di discriminazione, teso ad impedire che un rapporto di impiego a tempo determinato venga utilizzato da un datore di lavoro per privare tali lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato, ed ha concluso che il richiamo alle pari condizioni d'impiego di cui alla clausola 4 punto 1 dell'Accordo Quadro può fondare la pretesa del lavoratore a tempo determinato per l'attribuzione degli scatti di anzianità, e ciò senza violare l'eccezione relativa alle retribuzioni di cui all'art. 137 n. 5 del Trattato CE (ora art. 153): tale eccezione infatti non può essere estesa ad ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, e 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 comporti il pagamento di una differenza di retribuzione; ciò pur restando incontestabilmente di competenza delle istituzioni dei vari stati membri la determinazione del livello dei diversi elementi costitutivi della retribuzione di un lavoratore;

- in altre parole, ferma la competenza dei singoli stati sulla riconoscibilità ai fini economici dell'anzianità di servizio e sulla misura del relativo elemento retributivo, l'Accordo Quadro vieta che il trattamento concesso al lavoratore a tempo indeterminato sia negato al lavoratore a tempo determinato comparabile;
- sulla scorta delle argomentazioni sopra riportate, la Corte di Giustizia ha ritenuto che la disparità di trattamento derivante dall'applicazione della normativa nazionale spagnola in materia di personale dei servizi sanitari nazionali, in relazione agli scatti di anzianità rivendicati dalla Del Cerro per il periodo di dodici anni in cui ha lavorato a tempo determinato come assistente amministrativa in ospedali dei Paesi Baschi, non fosse supportata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che costituissero motivazioni oggettive a giustificazione del diverso trattamento riservato ai lavoratori a tempo determinato; il caso esaminato dalla Corte di Giustizia riguardava una normativa nazionale che escludeva espressamente il riconoscimento degli scatti di anzianità per il personale di ruolo a tempo determinato, così violando la direttiva sul divieto di discriminazione; analogamente, è pacifico in causa che il trattamento economico applicato dal MIUR al personale docente e ATA assunto a tempo determinato esclude la progressione economica in ragione dell'anzianità di servizio;
- nel nostro ordinamento la direttiva 1999/70/CE e l'allegato Accordo Quadro hanno trovato attuazione con l'emanazione del D.Lgs. 6.9.2001 n. 368, che portava all'art. 6, intitolato "principio di non discriminazione", la seguente disposizione: "Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo



indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”; tale norma, abrogata dal D.Lgs. 15/6/2015 n. 81, è stata sostituita dall’art. 25 del medesimo decreto legislativo, di contenuto corrispondente;

- la sentenza Del Cerro, da cui può ricavarsi la diretta applicabilità della direttiva nei singoli ordinamenti (applicabilità quanto meno verticale che viene ulteriormente confermata dalla pronuncia della Corte di Giustizia 22.12.2010 nei procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09, punti 76-78), deve necessariamente costituire uno spunto significativo per l’interpretazione in senso costituzionalmente orientato, con riferimento agli obblighi derivanti dall’appartenenza comunitaria, della normativa nazionale; l’art. 6 citato contiene, oltre all’elencazione positiva di alcuni istituti contrattuali che debbono essere riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato pena la violazione del principio comunitario di non discriminazione, una clausola generale che estende ai lavoratori a tempo determinato “ogni altro trattamento in atto nell’impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili”;
- non può ragionevolmente dubitarsi che nell’ampia locuzione normativa debbano rientrare anche gli scatti di anzianità, qualora tali istituti retributivi siano previsti dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo indeterminato; tale interpretazione è pienamente coerente col dettato legislativo, e non sono ravvisabili motivi oggettivi di incompatibilità degli scatti con la natura del contratto a termine; il principio di parità di trattamento portato dall’Accordo Quadro, come emergente dall’interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia, appare correttamente trasfuso nell’ordinamento nazionale e conduce alla conclusione della illegittimità del mancato riconoscimento, anche ai fini retributivi, del periodo di servizio prestato dalla ricorrente con i successivi contratti a tempo determinato intrattenuti con il Ministero convenuto; né può ritenersi – anche in forza della norma di chiusura costituita dall’art. 11 D. Lgs. 368/2001 secondo cui “dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate ... tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo”, così rivelando una volontà legislativa di estensione della normativa generale tale da non tollerare eccezioni se non espressamente previste, e ciò in evidente adempimento degli obblighi derivanti dalla necessità di dare la più ampia attuazione nell’ordinamento interno ai principi contenuti nella direttiva 1999/70/CE – che possa trovare applicazione la disciplina normativa previgente laddove si pone in contrasto con il divieto di discriminazione sancito dalla direttiva e dalla sua legge di attuazione nell’ordinamento nazionale;
- poiché il periodo prestato a servizio del medesimo datore di lavoro viene considerato utile in relazione a più istituti facenti parte della regolamentazione del rapporto di lavoro, rientranti nel “trattamento in atto nell’impresa”, violerebbe la clausola comunitaria – e la norma nazionale – sul divieto di discriminazione il mancato riconoscimento del periodo di servizio prestato dal lavoratore a tempo



determinato che aspira a ricevere trattamento analogo a quello spettante al lavoratore a tempo indeterminato; che ciò riguardi anche il personale alle dipendenze degli enti pubblici e lo specifico istituto degli scatti di anzianità deve ritenersi certo in base al tenore letterale dell'art. 6 D. L.vo 368/2001 ed alla interpretazione che discende dai principi affermati dalla Corte di Giustizia; neppure può ritenersi che sussistano ragioni oggettive tali da giustificare la disparità di trattamento con il personale di ruolo, tali non potendo essere considerate la precarietà e la discontinuità della prestazione: ragioni che nulla hanno a che vedere con la riconoscibilità ai fini retributivi del periodo di servizio svolto a favore dell'amministrazione;

- ne consegue il diritto della ricorrente a vedere accertato il proprio diritto alla progressione professionale retributiva, ed al pagamento degli scatti di anzianità conseguenti al riconoscimento nell'anzianità di servizio di tutti i periodi in cui ha prestato la propria attività lavorativa in favore del MIUR in forza dei contratti a tempo determinato richiamati in ricorso;
- alla luce del medesimo principio di non discriminazione deve essere valutata la domanda relativa all'integrale riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato ai fini della determinazione della posizione stipendiale da attribuire alla ricorrente al momento dell'immissione in ruolo;
- deve preliminarmente disattendersi la difesa della Amministrazione convenuta, che ritiene inapplicabili i principi dettati dall'Accordo Quadro in quanto la ricorrente è attualmente assistente amministrativa assunta a tempo indeterminato dal settembre 2011, e non le sarebbero pertanto soggettivamente applicabili i principi dettati con riferimento ai lavoratori a tempo determinato;
- la rilevanza del principio di non discriminazione anche in relazione alla procedura di stabilizzazione ed alla determinazione dell'anzianità al momento della assunzione in ruolo di lavoratori che vantano pregressi periodi di servizio svolti nell'ambito di contratti a tempo determinato, è espressamente confermata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella ordinanza 4/9/2014 in causa C-152/14, Bertazzi, ove si legge al punto 17: "La clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale come quella controversa nel procedimento principale, la quale esclude totalmente che i periodi di servizio svolti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità di quest'ultimo 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, allorché le funzioni esercitate nell'espletamento del contratto di lavoro a tempo determinato coincidano con quelle di un dipendente di ruolo inquadrato nella corrispondente categoria della stessa autorità, a meno che la citata esclusione sia giustificata da «ragioni oggettive» ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra, ciò che spetta al giudice nazionale verificare. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto 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. L'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico non può costituire una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro quando, come nel procedimento principale, la normativa nazionale controversa esclude totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione dei periodi di servizio svolti 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”;
- il provvedimento di ricostruzione della carriera della ricorrente è stato emesso in applicazione delle disposizioni normative vigenti nell'ordinamento italiano per il riconoscimento agli effetti della carriera dei servizi prestati prima dell'assunzione in ruolo dal personale amministrativo, tecnico ed ausiliario; rilevano in proposito gli artt. 569 e 570 del D.Lgs. 16/4/1994 n. 297 (e non l'art. 485, richiamato in ricorso, che è destinato al personale docente), secondo i quali al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole e istituzioni educative statali è riconosciuto sino ad un massimo di 3 anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici, fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi; a tali fini è espressamente riconosciuto utile soltanto il servizio effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito;
  - già con l'art. 4 comma 13 DPR 23/8/1988 n. 399 era stato sancito che l'anzianità giuridica ed economica del personale dei servizi ausiliari, tecnici ed amministrativi, ai fini dell'inquadramento contrattuale, fosse determinata valutando anche il servizio pre-ruolo nella misura prevista dall'art. 3 del DL 19/6/1970 n. 370 convertito in L. 26/7/1970 n. 576 (ovvero con riconoscimento dei servizi agli effetti giuridici ed economici per intero e fino ad un massimo di 4 anni, ed agli stessi effetti i servizi eccedenti i 4 anni per la misura di un terzo, rilevando ai soli fini economici la misura dei restanti due terzi);
  - l'art. 4 comma 3 del già citato DPR 399/1988 prevede infine che l'anzianità utile ai soli fini economici divenga interamente valida ai fini dell'attribuzione delle successive posizioni stipendiali al compimento del diciottesimo anno per i coordinatori amministrativi;
  - l'ordinamento nazionale vigente non esclude pertanto, nel determinare l'anzianità in cui inserire il lavoratore che viene immesso in ruolo, la rilevanza del servizio in precedenza prestato in forza dei contratti a tempo determinato; tale rilevanza tuttavia non è integrale essendo previsto un riconoscimento solo parziale per il servizio svolto oltre i 3 anni, con previsione di integrale recupero dell'anzianità effettiva per il futuro solo qualora il rapporto di lavoro a tempo indeterminato superi una determinata durata del servizio;
  - è pertanto innegabile una diversificazione nel trattamento dell'anzianità maturata, che è presa in considerazione anche con riferimento ai servizi prestati con contratto a tempo determinato (qualora superino i 3 anni interamente



riconosciuti), ma con una modalità ed una misura diversa rispetto all'anzianità che viene maturata quale servizio di ruolo;

- la compatibilità di tale sistema normativo col principio di non discriminazione dettato dall'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE deve essere verificata alla luce dei principi interpretativi dettati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, seppure espressi in fattispecie di violazioni indubbiamente più gravi ed evidenti, nelle quali la valorizzazione del servizio pre-ruolo era totalmente pretermessa;
- particolarmente rilevante in proposito è la sentenza 18/10/2012 nelle cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza, relativa alla controversia promossa da alcune lavoratrici italiane contro l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, che aveva rifiutato di prendere in considerazione, ai fini della determinazione della loro anzianità al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, i periodi di servizio precedentemente compiuti presso l'autorità medesima nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato. In tale pronuncia si legge testualmente:

"57 A questo proposito, occorre ricordare che gli Stati membri, in considerazione del margine di discrezionalità di cui dispongono per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 o l'accordo quadro, stabilire le condizioni per l'accesso alla qualifica di dipendente di ruolo nonché le condizioni di impiego di tali dipendenti di ruolo, in particolare qualora costoro fossero in precedenza impiegati da dette amministrazioni nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza Rosado Santana, cit., punto 76).

58 Pertanto, come sottolineato dalla Commissione in udienza, l'esperienza professionale dei lavoratori a tempo determinato, rispecchiata dai periodi di servizio da essi compiuti presso l'amministrazione pubblica nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, può costituire – così come previsto dalla normativa oggetto dei procedimenti principali, che subordina la stabilizzazione, segnatamente, al compimento di un periodo di servizio di tre anni nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato – un criterio di selezione ai fini di una procedura di assunzione come dipendente di ruolo.

59 Tuttavia, nonostante tale margine di discrezionalità, l'applicazione dei criteri che gli Stati membri stabiliscono deve essere effettuata in modo trasparente e deve poter essere controllata al fine di impedire qualsiasi trattamento deteriore dei lavoratori a tempo determinato sulla sola base della durata dei contratti o dei rapporti di lavoro che giustificano la loro anzianità e la loro esperienza professionale (v. sentenza Rosado Santana, cit., punto 77).

60 A questo proposito, occorre riconoscere che talune differenze invocate dal governo italiano riguardanti l'assunzione dei lavoratori impiegati a tempo determinato nell'ambito di procedure di stabilizzazione quali quelle oggetto dei procedimenti principali rispetto ai dipendenti di ruolo assunti al termine di un concorso pubblico, nonché concernenti le



qualifiche richieste e la natura delle mansioni di cui i predetti devono assumere la responsabilità, potrebbero, in linea di principio, giustificare una diversità di trattamento quanto alle loro condizioni di impiego (v., in tal senso, sentenza Rosado Santana, cit., punto 78).

61 Qualora tale trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro che intercorre tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, detto trattamento può essere giustificato ai sensi della clausola 4, punto 1 e/o 4, dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Rosado Santana, cit., punto 79).

62 Nella specie, per quanto riguarda l'asserito 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, occorre osservare che tale obiettivo, 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 sproporzionata quale quella in questione nei procedimenti principali, la quale esclude 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 sé 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.

63 Quanto alla circostanza ribadita in udienza dal governo italiano, secondo cui, nell'ordinamento nazionale, la procedura di stabilizzazione instaura un nuovo rapporto di lavoro, occorre ricordare che, indubbiamente, l'accordo quadro non fissa le condizioni alle quali è consentito fare ricorso ai contratti di lavoro a tempo indeterminato e non è finalizzato ad armonizzare l'insieme delle norme nazionali relative ai contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, detto accordo quadro mira unicamente, mediante la fissazione di principi generali e di prescrizioni minime, a istituire un quadro generale per garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro o di contratti di lavoro a tempo determinato (v. sentenza Huet, cit., punti 40 e 41 nonché la giurisprudenza ivi citata).

64 Tuttavia, il potere riconosciuto agli Stati membri per definire il contenuto delle loro norme nazionali riguardanti i contratti di lavoro non può spingersi fino a consentire loro di rimettere in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Huet, cit., punto 43 e la giurisprudenza ivi citata).





65 Orbene, il principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro sarebbe privato di qualsiasi contenuto se il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola suddetta, atta a giustificare una diversità di trattamento, quale quella lamentata nei procedimenti principali, riguardante la presa in considerazione – al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, da parte di un'autorità pubblica, di lavoratori a tempo determinato – dell'anzianità acquisita da questi ultimi presso tale autorità nell'ambito dei loro contratti di lavoro a termine.

66 Per contro, occorre prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dalle ricorrenti nei procedimenti principali.

67 A questo proposito bisogna riconoscere che, se nell'ambito della presente causa fosse dimostrato – conformemente alle deduzioni in tal senso svolte dalle ricorrenti nei procedimenti principali, rammentate al punto 47 della presente sentenza – che le funzioni svolte da queste ultime in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che, come sostenuto dal governo italiano nelle sue osservazioni scritte, la normativa nazionale in questione mira a valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti con contratto a termine in seno all'AGCM, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro.

68 Spetta però al giudice del rinvio, nei procedimenti a quibus, da un lato, verificare se la situazione delle ricorrenti di tali procedimenti fosse, con riguardo ai periodi di servizio da esse compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, comparabile a quella di un altro dipendente dell'AGCM che avesse svolto i propri periodi di servizio in qualità di dipendente di ruolo nelle pertinenti categorie di funzioni, e, dall'altro, valutare, alla luce della giurisprudenza richiamata ai punti 50-52 della presente sentenza, se taluni degli argomenti presentati dall'AGCM dinanzi a esso giudice di rinvio costituiscano «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro (sentenza Rosado Santana, cit., punto 83).

69 (...)

70 Occorre infine ricordare 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 Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punti 78-83, 97 e 98; ordinanza Montoya Medina, cit., punto 46, nonché sentenza Rosado Santana, cit., punto 56).

71 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro, figurante quale allegato della direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nei procedimenti principali, 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» ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra. 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.”

- si è visto che la normativa nazionale non esclude totalmente la rilevanza dei servizi a tempo determinato effettuati prima dell'immissione in ruolo, ma valorizza tali servizi solo in misura parziale, con ciò oggettivamente determinando una disparità di trattamento rispetto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile, il cui servizio prestato è integralmente valutato ai fini della progressione economica;
- poiché il principio secondo cui i lavoratori a termine non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato non contiene limitazioni quantitative, deve ritenersi costituire una violazione al principio, rilevante ai sensi dell'Accordo Quadro, anche una minore rilevanza attribuita al servizio prestato prima dell'immissione in ruolo; si tratta pertanto di comprendere se ciò possa essere supportato da una giustificazione oggettiva che escluda la violazione del principio di non discriminazione, giustificazione che tuttavia non può essere ravvisata esclusivamente nel fatto che i servizi siano stati resi in forza di un contratto a tempo determinato;
- la giurisprudenza comunitaria definisce la nozione di ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punti 1 e 4, dell'Accordo Quadro, esigendo che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dall'esistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro in questione, nel particolare contesto in cui essa si colloca e in base a criteri oggettivi trasparenti, al fine di verificare se detta disparità risponda ad un reale bisogno, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessaria a tal fine; i suddetti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle mansioni stesse o, eventualmente dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno stato membro (cfr. sentenza Valenza, cit., punto 52 e precedenti in essa citati);



- non è contestato che le mansioni espletate dalla ricorrente in forza dei numerosi contratti a tempo determinato succedutisi tra il 4/11/2000 e il 31/8/2011 siano della identica natura di quelle espletate dalla stessa lavoratrice dopo l'assunzione a tempo indeterminato: il servizio prestato dalla ricorrente con i contratti a termine è pertanto pienamente comparabile a quello prestato dagli assistenti amministrativi immessi in ruolo, e non è ravvisabile alcuna ragione oggettiva – né alcuna ragione oggettiva è stata allegata dall'Amministrazione convenuta – che giustifichi una diversa valorizzazione di tali servizi nel momento in cui debba essere considerato il servizio pre-ruolo ai fini dell'attribuzione di una determinata classe stipendiale in cui inserire la lavoratrice assunta a tempo indeterminato;
- la disparità nella valorizzazione del servizio pre-ruolo (non sanabile neppure con la piena equiparazione dopo i 18 anni di anzianità, restando escluso il recupero delle differenze retributive che sarebbero nel frattempo maturate) appare costituire pertanto una ingiustificata disparità di trattamento che contrasta con i principi ampiamente riportati, destinati a trovare immediata applicazione al rapporto di lavoro tra la ricorrente e il MIUR (si richiama in proposito il punto 70 della sentenza Valenza, sopra riportato): la natura *self executing* della direttiva per la parte in esame consente di procedere alla disapplicazione delle norme interne contrastanti, da individuarsi in particolare nell'art. 569 comma 1 D.Lgs. 297/1994 laddove limita a due terzi anziché per l'intero, a fini giuridici ed economici, il riconoscimento del servizio non di ruolo prestato oltre il terzo anno nelle scuole;
- risulta pertanto fondata la domanda della ricorrente di vedere integralmente valorizzato il servizio pre-ruolo effettivamente prestato, cui consegue il diritto all'inserimento, alla data della immissione in ruolo (1/9/2011) nella posizione stipendiale 9-14 con il riconoscimento dell'anzianità effettiva pari a anni 9, mesi 3 giorni 21 ai fini giuridici ed economici (anziché anni 7, mesi 6 e giorni 14, come indicato nel decreto di ricostruzione di carriera 16/12/2014, che riconosceva l'ulteriore periodo ai soli fini economici);
- deve infatti ritenersi utile anche il servizio prestato anteriormente al termine per il recepimento della direttiva 1999/70/CE nell'ordinamento italiano (10/7/2001): tale direttiva non consente di invocare la violazione ai fini della rimozione degli effetti pregiudizievoli sorti anteriormente al termine per la sua trasposizione, ma nel caso in esame la ricorrente lamenta una violazione sorta al momento della immissione in ruolo, rispetto alla quale la presenza di servizi prestati anteriormente (anche prima del termine per il recepimento della direttiva, come nel caso in esame in cui il primo servizio decorre dal 4/11/2000 al 31/8/2001) si pone come mero antecedente di fatto per la determinazione della fascia stipendiale applicabile al momento della immissione in ruolo (fermo restando che per i servizi anteriori al 10/7/2001 non potrebbero essere riconosciute differenze retributive, non potendo essere invocato per tali servizi il principio di non discriminazione);
- le complessive conseguenze di ordine retributivo possono essere quantificate in forza del conteggio predisposto dall'Amministrazione convenuta ed a cui ha aderito la ricorrente, e determinate pertanto in € 3.870,75 a credito della lavoratrice per il periodo non prescritto dal gennaio 2012 sino al gennaio 2014, essendo stata



RGL n. 8717/2016

successivamente la ricorrente inserita nella fascia stipendiale 9-14 in forza del provvedimento di ricostruzione di carriera oggetto di causa;

- le spese di lite seguono la soccombenza, e sono poste a carico di parte convenuta nella misura indicata in dispositivo, liquidata ai sensi del DM 10/3/2014 n. 55 e oltre rimborso spese forfettarie del 15%, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

**P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, respinta ogni altra domanda, istanza, eccezione e deduzione:

- accerta il diritto della ricorrente, alla data della immissione in ruolo (1/9/2011) all'inserimento nella posizione stipendiale 9-14 con riconoscimento dell'anzianità pari a anni 9, mesi 3 e giorni 21 ai fini giuridici ed economici;
- condanna il MIUR al pagamento in favore della ricorrente della somma lorda di € 3.870,75 oltre interessi legali;
- condanna parte convenuta a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € 1.961,00, oltre rimborso spese generali 15%, CPA e IVA come per legge e successive occorrenze, con distrazione in favore dei procuratori antistatari avv.ti Giovanni Rinaldi, Walter Miceli e Fabio Ganci.

Il Giudice  
dr.ssa Lucia Mancinelli

