

17/2/14
Addi _____
rilasciata 11 copia
esecutiva e N. 4
copie autentiche
all'avv. GRISORIO
Trani _____

Avv. Graziangela BERLOCO
Via G. Tritto, 5 (ang. Via T. Mercadante)
70022 ALTAMURA - Tel/Fax 080.3140003
e-mail: avv.berloco.grazia@gmail.com

17/08/14 Sent.
N° 5304/13 R.G.L.
N° _____ = Cron.



IL CANCELLIERE REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI TRANI - SEZIONE LAVORO
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice unico monocratico del Tribunale di Trani, in funzione di giudice del lavoro, dott. ssa M. A. La Notte Chirone, all'udienza del 10.1.2014 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta sotto il n.r.g. 5304/13 e vertente

tra

~~_____~~, con l'avv. G. Berloco e S. Grisorio, come da procura in atti,

ricorrente

e

- 1) MIUR,
- 2) Presidenza del Consiglio dei Ministri

- resistenti -

Rapp.ti e difesi dall' Avvocatura distrettuale dello Stato

Fatto e diritto.

Con ricorso depositato il 5/08/2013 parte ricorrente in epigrafe, premesso di lavorare alle dipendenze del Ministero della Pubblica Istruzione, quale docente, in servizio con contratto a tempo determinato; che per il periodo di servizio c. d. *preruolo* vi era stato solo un parziale riconoscimento ai fini giuridici ed economici in virtù del quale si consideravano solo i primi 4 anni e solo i 2/3 del periodo eccedente, mentre il restante 1/3 era valutato ai soli fini economici da riportare nelle successive classi di stipendio; che tale situazione era in palese violazione, non solo dell' art. 3 Cost., ma anche della clausola 4, punto 1, dell' accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all' accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e che quindi ha diritto a vedersi riconosciuta per intero, a tutti gli effetti giuridici ed economici, l' anzianità maturata in costanza di rapporto a tempo determinato, conveniva in giudizio l' ufficio regionale scolastico del Ministero della Pubblica Istruzione, affinché, nel contraddittorio con lo stesso, fosse dichiarato il proprio diritto alla ricostruzione a tutti gli effetti economici e giuridici dell' intero periodo lavorato con il relativo diritto a perce-

[Handwritten signature]

pire le relative differenze retributive, vinte le spese di lite, da distrarsi.

Le Amministrazioni resistenti si costituivano contestando la fondatezza del diritto.

Non necessitando il giudizio dell' espletamento di attività istruttoria, era discusso e deciso come da sentenza con motivi contestuali, di cui si dava lettura.

Il ricorso è fondato e come tale va accolto.

In via preliminare va esaminata l'eccezione di prescrizione. Tale eccezione presenta notevoli profili di genericità. Inoltre la pretesa fatta valere da parte ricorrente muove dal suo diritto ad un corretto inquadramento giuridico, per il quale vige il regime ordinario della prescrizione decennale. Comunque, anche a prescindere da ciò, per quanto riguarda il dies a quo per il decorso della prescrizione stessa nel caso in esame, non può omettersi di richiamare la sentenza della Suprema Corte numero 10.813 del 17 maggio 2011 nella quale si sancisce che nel caso in cui il diritto fatto valere in giudizio trovi fondamento giuridico in una direttiva comunitaria (1999/70/CEE) e nel caso intervenga un atto legislativo di adempimento (decreto legislativo 368/2001) che adempia tale obbligo solo parzialmente, il corso della prescrizione per i soggetti esclusi non inizia, perché la residua condotta di inadempimento, sul piano soggettivo, continua a cagionare in modo permanente il danno e quindi a giustificare l'obbligo risarcitorio.

Passando all' esame del merito, premesso che la normativa applicabile, in materia, è il dpr n. 399/1988 art. 4, ult. Co., nonché l' art. 3 del decreto legge 19 giugno 1970 n. 370, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 luglio 1970 n. 576 e successive modifiche, al personale docente e non docente del Ministero della Pubblica Istruzione, non può essere riconosciuto, se assunto con contratto a tempo determinato, per intero, il periodo preruolo ai fini contributivi ed economici.

Si considerano, infatti, solo i primi 4 anni e solo i 2/3 del periodo eccedente, mentre il restante 1/3 è valutato ai soli fini economici da riportare nelle successive classi di stipendio.

Tale situazione non è stata modificata neppure di recente con il c.d. " decreto salva-precari" Il D.L. 25 settembre 2009, n. 134, introducendo disposizioni urgenti per garantire la continuità del servizio scolastico ed educativo per l'anno 2009 prevedeva al comma 1 dell'art. 1 reca una disposizione di carattere generale, con incidenza su tutto il personale a tempo determinato della scuola. La previsione integrava l'art. 4, L. 3 maggio 1999, n. 124, in materia di supplen-

ze, aggiungendo il comma 14-bis, che stabilisce l'impossibilità di trasformare i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze (disciplinati dai commi 1, 2 e 3 dello stesso art. 4) in contratti a tempo indeterminato e, al contempo, esclude che i contratti a tempo determinato consentano di maturare scatti di anzianità. Trattandosi di un emolumento non previsto dai contratti collettivi del settore scuola, dalla lettura combinata del comma 3 dell'art. 2 e dell'art. 69, D.Lgs n. 165 del 2001, la previsione degli scatti biennali non avrebbe più dovuto trovare applicazione per gli insegnanti non di ruolo.

La relazione illustrativa del decreto legge spiega che tale previsione si è resa necessaria a seguito della sentenza della Corte di Giustizia di Lussemburgo del 13 settembre 2007 (causa C-307/05), che ha confermato il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo determinato, in applicazione dei principi contenuti nella Dir. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. La nota prot. n.15563 del 25 settembre 2008 della Direzione generale per il personale scolastico del Dipartimento per l'istruzione del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca rappresentava che, sulla base delle statuizioni della sentenza della Corte di giustizia "*(...) si deduce pertanto che, in materia di anzianità di servizio utile all'attribuzione di aumenti retributivi, una eventuale disparità di trattamento tra lavoratori assunti a tempo determinato ed a tempo indeterminato si può giustificare solo in presenza di ragioni obiettive, e quindi solo se sussistono valide motivazioni direttamente legate alla natura del rapporto di lavoro precario ed alle ragioni per cui di volta in volta si rende necessario fare ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato.*". La relazione illustrativa del D.L. n. 134 del 2009 spiega che il regime specifico delle supplenze nel mondo della scuola è caratterizzato da una disciplina separata e speciale rispetto a quella generale dei contratti a tempo determinato, atteso che i periodi di supplenza riguardano distinti contratti di lavoro e, per questa ragione, il trattamento economico dei supplenti deve essere riferito, per ciascun periodo di supplenza, allo stipendio iniziale del docente in ruolo, non potendosi configurare per il personale non di ruolo alcuna progressione di carriera...

In realtà, con riguardo alla l'insussistenza delle "ragioni obiettive" che possono consentire di derogarsi, per espressa previsione del Legislatore comunitario, agli obblighi previsti dalla clausola 4 del-

la citata Direttiva, in conformità con quanto evidenziato dalla ri-
corrente, va rilevato che la **clausola 4, punto 1**, afferma il c.d.
principio di non discriminazione, e, cioè che: "*Per quanto riguarda
le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono
essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo in-
determinato comparabili per il solo fatto di avere un contratto
rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ra-
gioni oggettive*". La CGUE ha poi avuto modo, in occasione della cele-
bre sentenza Del Cerro Alonso, di meglio estrinsecare il contenuto
precettivo della suddetta norma affermando il seguente principio di
diritto: "**La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere in-
terpretata nel senso che osta all'introduzione di una disparità di
trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo
indeterminato giustificata dalla mera circostanza di essere prevista
da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro
ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sin-
dicali del personale e il datore di lavoro interessato.**"

Quindi, una disparità di trattamento riguardo il computo dell'anzia-
nità di servizio del lavoratore precario rispetto a quello a tempo
indeterminato che svolge le stesse mansioni (cd. "comparabile") viol-
la clausola 4 della citata direttiva se non ricorrono "ragioni ogget-
tive".

Tali "ragioni oggettive", a giustificazione della incontestata di-
scriminazione, non vi sono elementi giuridici di supporto per rite-
nerle sussistenti in virtù di una asserita "specialità del sistema
che caratterizza la regolamentazione del comparto Scuola.

Infatti, non può essere senza rilevanza interpretativa la circostanza
che **la Corte comunitaria ha più volte dichiarato che per "ragione og-
gettiva" deve intendersi una o più circostanze "precise" e "concrete
che contraddistinguono una determinata attività svolta dal lavoratore.**¹

Giustifica infatti la disparità di trattamento non la regolamentazio-
ne (speciale o meno) del sistema nel quale si inserisce la prestazio-
ne del lavoratore ma una o più circostanze, precise e concrete, che
contraddistinguono la prestazione stessa come resa dal lavoratore.
Dette circostanze possono risultare, afferma sempre la Corte:

- dalla natura o dalle caratteristiche delle mansioni, o

¹Cfr. punto 27 della sentenza della CGUE resa nella Causa C-586/10 Bianca Küçük contro Land Nordrhein-Westfalen, secondo le circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro. v. anche CGUE, sent. "Angelidaki".

- dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro.

Premesso che per quanto si evidenzierà in prosieguo le esigenze erariali non possono assumere valore di "legittima finalità di politica sociale", è evidente che le "ragioni oggettive" che giustifichino una deroga al divieto di discriminazione non possono riguardare l'asserita "peculiarità del sistema".

Infatti è l'**attività** svolta dal lavoratore, ovvero la natura e le caratteristiche della prestazione, che per circostanze **precise e concrete**, può assumere valore di "ragione oggettiva" che giustifica una diversità di trattamento, non la regolamentazione del settore o comparto in cui il lavoratore è impiegato, né tanto meno, asserite specifiche esigenze del datore di lavoro pubblico.

Precisato quanto innanzi occorre esaminare se nel caso in esame vi sono le ragioni oggettive che depongono per l' orientamento derogatorio della clausola 4.

Ad agevolare il compito dell'interprete è intervenuta recentissimamente la **Corte Costituzionale**, con la sentenza n. 146 del 17.06.13, che ha indicato alcuni specifici esempi di "ragione oggettiva" inerente la prestazione del docente.

In particolare, come noto, la Corte è stata chiamata a valutare la costituzionalità delle norme che determinano uno specifico beneficio economico riservato ai soli docenti di religione², non previsto per il personale supplente docente curricolare e ATA.

Anche se la questione non riguarda propriamente il caso per cui è causa³,

²Cfr. Corte Cost., sent. n. 146/2013: "l'art. 53, terzo comma, della legge n. 312 del 1980 crea una discriminazione in favore degli insegnanti di religione, ai quali l'ultimo comma del medesimo art. 53 garantisce una progressione economica di carriera anche se si tratta di docenti assunti con contratti annuali."

³Anche la stessa Corte, nella sentenza in commento, si premura di precisare che "Rimane pertanto estranea al presente giudizio ogni questione relativa alla disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo, come risulta senza possibilità di dubbio dal tenore complessivo dell'ordinanza di rimessione e dal fatto che la medesima non ha proposto alcuna questione di legittimità costituzionale relativa al primo comma del medesimo art. 53; sicché l'oggetto del presente scrutinio di legittimità costituzionale deve essere limitato all'ambito sopra delimitato."

la Corte Costituzionale ha comunque fornito un utilissimo strumento interpretativo, indicando le ragioni oggettive che giustificano la disparità di trattamento dei docenti di religione rispetto agli altri docenti. In particolare rileva la Corte che lo status degli insegnanti di religione mantiene alcune sue indubbe peculiarità:

- *"la permanente possibilità di risoluzione del contratto per revoca dell'idoneità da parte dell'ordinario diocesano (art. 3, comma 9, della legge n. 186 del 2003);*
- *l'assenza di un sistema paragonabile a quello delle graduatorie permanenti - ora graduatorie ad esaurimento - previste per altri docenti, le quali consentono l'ingresso in ruolo in ragione del cinquanta per cento dei posti disponibili (art. 399 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 recante: «Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado»);*
- *...la peculiarità del rapporto di lavoro degli insegnanti di religione (sentenza n. 343 del 1999) ... nel quale assume un ruolo centrale l'Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana (sentenza n. 297 del 2006)."*

La Corte quindi, ha fatto esclusivamente riferimento alla natura ed alle caratteristiche del rapporto e della prestazione lavorativa del docente, e non a presunte peculiarità dell'intero Comparto. Ed ancora, evidenzia quanto precise e concrete, per dirla con il Legislatore comunitario, devono essere siffatte ragioni affinché possano legittimare la deroga al divieto di discriminazione: modalità di reclutamento tipiche della sola categoria e ragioni di recesso datoriali uniche nel Comparto.

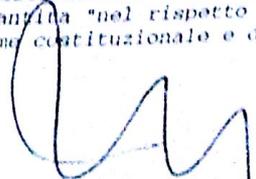
Sul punto è bene ricordare che il rapporto di impiego dei docenti di religione (nelle scuole confessionali) presuppone che i docenti rispettino l'indirizzo religioso della scuola e tengano comportamenti non

contrastanti con i principi da essa proposti⁴

Mutatis mutandis, nel caso di specie non si ravvisa nessuna "ragione obiettiva" di tale tenore, atteso che trattasi di personale assolutamente omogeneo in ogni caratteristica tipica del rapporto di lavoro (reclutamento, mansioni, disciplina).

Anche il TAR Lazio, in occasione delle pronunce rese a riguardo del recente concorso per il reclutamento della dirigenza scolastica, ha espresso un principio di diritto applicabile anche alla fattispecie per cui è causa e che si ritiene utile riportare integralmente. Il Collegio infatti, censurando l'illegittima discriminazione perpetrata ai danni dei docenti precari rispetto ai colleghi "di ruolo" per l'accesso al predetto concorso ha affermato che "... ritiene di formulare definitiva adesione al principio affermato nella suindicata decisione pubblicata in data 8/9/2011 che, come già rilevato, è stata confermata anche con successiva decisione della stessa Corte di Giustizia (Sesta Sezione) del 18 ottobre 2012. Ed invero il punto incisivo della vicenda costituito dalla esistenza di derogatorie "ragioni oggettive" si è andato progressivamente chiarendo anche sulla base di costanti affermazioni della Corte di Giustizia. E' stato ritenuto che neppure basta a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato il fatto che tale differenza è stata prevista da una norma nazionale generale e astratta quale una legge o un contratto collettivo. Si esige invero, a pena di evitare una ingiustificata omogeneità di diversità di trattamento, che emerga una situazione giustificativa costituita dalla esistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguano la condizione di lavoro in questione nel

⁴oppo occorre ricordare che l'art. 7 del CCNL del personale insegnante presso gli istituti da enti ecclesiastici stabilisce che, chiedendo l'assunzione, l'interessato "dichiari di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione" (cfr. comma che la "libertà di insegnamento per la formazione dei discenti" è garantita "nel rispetto della scienza morale, civile religiosa degli stessi e nel rispetto delle norme costituzionali e della finalità formativa dell'Istituto".



particolare contesto in cui essa si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare: se detta disparità risponda ad un bisogno reale; se sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito; e se sia necessaria a tal fine. I suddetti elementi, secondo l'insegnamento della Corte di Giustizia, devono risultare dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche delle mansioni stesse. Ciò sta a significare, ad avviso del Collegio, che alla non ammissibilità, sempre ai fini che qui interessano, del rapporto temporaneo con quello indeterminato può pervenirsi non già sulla base della mera rilevanza di una naturale diversità dei rapporti ma soltanto ove si configuri una emergente situazione che abbia imposto il ricorso a soluzioni di durata necessariamente temporanea e che deve trasparire da indicazioni rinvenibili nello stesso modulo di assunzione.

E, peraltro, non può ritenersi che sia sufficiente che esista una legislazione speciale che preveda un sistema di reclutamento particolare affinché si possa ravvisare una "ragione oggettiva" per legittimare la discriminazione, poiché ciò vorrebbe dire violare completamente l'insegnamento comunitario che afferma che "la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato." (Del Cerro Alonso). Sempre secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza Del Cerro Alonso) la nozione di "ragione oggettiva", ovvero, come detto, "elemento preciso e concreto" "dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di

trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo."

La Clausola 4 è suscettibile di trasposizione interna, ed infatti proprio il D.lgs. 9 settembre 2001, n.368 (ed in particolar modo l'art. 6), è, in base alla legge delega n.422/2000, norma di recepimento della Direttiva 1999/70/CE (relativamente al divieto di discriminazione contenuto nella citata clausola 4). Tuttavia si osserva che proprio l'art. 6 del D.lgs. n. 368/2001, pur introducendo formalmente il principio di non discriminazione nell'Ordinamento interno, di fatto è una norma che limita l'ampia portata del precetto comunitario, circoscrivendo il divieto di discriminazione ai soli aspetti che riguardano "le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento" economico diretto.

Tale discriminazione non si giustifica ancor più se si considera che nell'ultimo ventennio circa, il personale della Scuola precario è stato statisticamente utilizzato per la maggior parte per coprire posti presenti in organico, al pari esattamente del personale di ruolo, senza alcuna differenza di "qualità".

Se il personale non di ruolo fosse una "eccezione" di minor qualità, le statistiche dovrebbero mettere in evidenza fluttuazioni imprevedibili, o comunque mostrare un utilizzo in diminuzione per effetto delle efficaci misure adottate per limitare l'abuso (o comunque la reiterazione) di contratti a termine su organico di fatto.

Ed invece, è dato notorio come le proporzioni siano ormai stabili, variando da un triplo a cinque volte tra personale su organico di diritto e quello su organico di fatto. È ancora più incredibile, poi, il raffronto con il personale in ruolo. Infatti, ad una continua diminuzione del personale assunto a tempo indeterminato (oltre 43.000 unità in 7 anni,

ovvero una diminuzione media di 6200 unità all'anno), corrisponde, esponenzialmente, un utilizzo costante del contratto a termine (su organico di fatto) che aumenta, nello stesso arco di tempo considerato (2002/2003 - 2009/2010) di ben 85843 unità (come da le banche dati ISTAT (<http://www.istat.it/it/archivio/17290>).

Per quanto concerne la possibilità di considerare tra le ragioni oggettive quelle di carattere erariale, come si è avuto più volte modo di dire in precedenti pronunce, queste non assumono alcuna rilevanza giuridica per integrare quelle ragioni oggettive per eludere il divieto contenuto nella citata clausola 4 in quanto la giurisprudenza comunitaria è chiara sul tema: **le esigenze erariali non costituiscono un valido motivo per abusare del contratto a termine.**

L'Avvocato generale Jääskinen, nelle conclusioni depositate in data 15 settembre 2011 nella causa C-313/10 nei confronti della lavoratrice pubblica tedesca ex precaria Jansen, ha dato ragione alla posizione della lavoratrice tedesca su un unico contratto a tempo determinato giustificato da **ragioni oggettive per esigenze finanziarie erariali** ai sensi dell'art.14, par.1, 2° periodo, n.7, del TzBfG26 (disposizione astratta e generale ritenuta inidonea dall'avvocato generale a giustificare le ragioni oggettive di apposizione del termine nella nozione comunitaria).

L'Avvocato generale ha **escluso che ragioni di carattere "finanziario" e non legate alla natura specificamente temporanea del rapporto di lavoro, come quelle sostanzialmente poste a fondamento della "legittimità" del sistema nazionale italiano di reclutamento del personale scolastico di cui all'art.4 della L. n.124/1999, possano costituire idonee ragioni oggettive nella nozione comunitaria di cui alla predetta clausola 5, n. 1, lett.a) dell'accordo quadro.**

D'altronde le ragioni per l'invalidità di una tale giustificazione è evidente. Basterebbe infatti al datore di lavoro pubblico fissare una

priorità di bilancio (esigua o comunque insufficiente) per preconstituirsì la giustificazione per procedere a qualsivoglia abuso e reiterazione.

sostiene l'Avvocato generale Jääskinen nelle conclusioni nella causa C-313/10: "inoltre, mi appare chiaro che i datori di lavoro del settore pubblico beneficiano, in forza di una normativa come quella controversa nella causa principale, di un potere in grado di condurli ad abusare della conclusione di contratti a tempo determinato, in quanto, fissando le loro priorità di bilancio, tali datori di lavoro potrebbero preconstituirsì il motivo che giustifica il ricorso a tale forma di contratto autodispensandosi così dal rispetto di principi essenziali del diritto del lavoro. Orbene, tale rischio d'abuso ha una conseguenza tanto maggiore in quanto è stato osservato un netto aumento del ricorso ai dipendenti assunti a contratto, e non a dipendenti che fruiscono di contratti a tempo indeterminato o dello status di impiegato pubblico di ruolo, per sopperire ad esigenze del settore pubblico, e ciò non soltanto in Germania ma nella maggior parte degli Stati membri dell'Unione europea"

Ed ancora, prosegue l'Avvocato Generale, il richiamo della clausola 5 alle "esigenze di settori specifici" non può essere interpretato come una possibilità di deroga alla applicazione della disciplina comunitaria, per i comparti della p.a., ed alle priorità di bilancio.

"63. ...osservo che dalla proposta che ha portato all'adozione della direttiva 1999/70 risulta che la flessibilità derivante dalla presa in considerazione delle «esigenze di settori specifici» di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro dev'essere collegata all'«attenzione particolare» di cui ha chiaramente formato oggetto «la situazione specifica delle piccole e medie imprese» (PMI) al momento dell'elaborazione del testo dell'accordo quadro, conformemente all'articolo 137, paragrafo 2, CE (divenuto articolo 153 TFUE). Nella proposta in parola la Commissione afferma che le diverse disposizioni dell'accordo quadro che essa menziona,

tra cui quelle della clausola 5, «indicano la volontà delle partisociali di lasciare, nell'attuazione dei diritti e dei doveri previsti dall'accordo, margini di manovra che dovrebbero consentire di tener conto sia delle esigenze specifiche dei lavoratori sia di quelle delle imprese in settori e categorie specifici di lavoratori e di imprese, non ultime le PMI».

64. Per contro, i lavori preparatori non fanno alcun cenno di una sorte speciale che sia stata prevista a beneficio del settore pubblico, nell'ambito della redazione della clausola 5 dell'accordo quadro. Non mi pare che i posti di lavoro da coprire nel settore di cui trattasi siano per tradizione o addirittura per natura temporanei, al contrario di quanto può avvenire per taluni rami di attività.

65. Da tutte queste considerazioni risulta che, a mio parere, la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale in forza della quale la conclusione di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato è autorizzata per motivi di bilancio che sono riservati esclusivamente al settore pubblico".

Dunque, non solo il comparto Scuola, come si è visto, non è caratterizzato da situazioni peculiari che giustifichino la discriminazione ma la Direttiva comunitaria non concede deroghe a settori particolari della amministrazione pubblica, e tanto meno ammette che esigenze erariali possano fungere da motivazione per derogare al divieto di non discriminazione.

Le considerazioni che precedono confortano il decidente nel ritenere inapplicabile, al caso di specie, la normativa nazionale in materia, in particolare, 'art. 4, comma ultimo del dpr n. 399/1988, nonché l' art. 3 del decreto-legge 19 giugno 1970 n. 370, convertito, con modificazioni dalla legge 26 luglio 1970, n. 576 e successive modifiche ed integrazioni

e il d. lgs n. 297/1994, perché i principi di cui alla direttiva comunitaria 1999/70/CE ne impongono al giudice la disapplicazione (in modo da conformare l'ordinamento interno a quello comunitario). Conseguo il riconoscimento del diritto della ricorrente ad ottenere la ricostruzione della propria carriera con il riconoscimento al fini economici e giuridici dell' intero periodo in cui ha lavorato con rapporti di lavoro a tempo determinato, con condanna del Ministero resistente a riconoscere l' effettivo inquadramento della lavoratrice e a corrisponderle le relative differenze retributive maturate in virtù di tale nuovo inquadramento, per la somma analiticamente non contestata di € 8.724,96, nonché € 176,09 lorde mensili per le mensilità successivamente maturate e fino alla sentenza, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali su tali somme, e alle spese di lite come da liquidazione che segue, da distrarsi.

P.Q.M.

Il giudice unico del Tribunale di Trani così decide:

accoglie il ricorso e, per gli effetti condanna il Ministero della Pubblica Istruzione, a ricostruire la carriera della lavoratrice ricorrente considerando **per intero** ai fini giuridici ed economici, tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato;

condanna l' amministrazione resistente a corrispondere alla lavoratrice le differenze retributive maturate per effetto del differente nuovo legittimo inquadramento per la somma analiticamente non contestata di € 8.724,96, nonché € 176,09 lorde mensili per le mensilità successivamente maturate e fino alla sentenza, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali su tali somme;

condanna la soccombenza alle spese di lite che liquida in complessivi [redacted] oltre contributo unificato, iva e cap come per legge, da distrarsi.

10.2.2014.

Il G. L.
M. A. La Notte Chirone

Per copia conforme al originale
Trani, _____
Il Cancelliere
Natalia C. M.

TRIBUNALE DI TRANI
-SEZIONE LAVORO-

Pomoto in piccolo conto.
car, 2/10/14

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Cataldo GIACONELLI





Corte D'Appello di Bari
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

UFFICIO RUOLO GENERALE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO E PREVIDENZA

SI CERTIFICA

Che presso questo Ufficio non risulta iscritto alcun procedimento

tra

[REDACTED]

CONTRO

MUR

avverso la sentenza n. 208/14
emessa dal Tribunale di Trani
depositata il 10/2/14

Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della Pubblica Amministrazione o ai gestori di pubblici servizi, ai sensi della legge 183 art 15 del 12.11.2011

Si rilascia a richiesta per gli usi consentiti.

BARI , 23/09/2014

IL CANCELLIERE