N. 26 Indice

N. 471 R. G. 2013

N. Cron.

N. – Rep.

Il. 3 FEB. 2015

R.G.L. 471/2013

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI VERCELLI

Sezione Civile-Lavoro

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Patrizia BAICI, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Walter MICELI, Fabio GANCI e Giovanni RINALDI del Foro di Biella presso il cui studio è elettivamente domiciliato

- ricorrente -

Contro

MIUR - MINISTERO dell'ISTRUZIONE, dell'UNIVERSITA' e della RICERCA, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso ex art. 417-bis, comma 1 cpc dal Reggente dell'Ufficio Scolastico Territoriale di Vercelli Dott. Antonio CATANIA e dal funzionario Paolo FERRARIS, domiciliato in Vercelli, via Giolito 1

- resistente –

Oggetto: Retribuzione - rapporto a tempo determinato. e risarcimento danno.

All'udienza di discussione del 22 gennaio 2015 i difensori concludevano come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 4.9.2013, , docente non di ruolo abilitato all'insegnamento nella classe di concorso C130, Esercitazioni di Odontotecnica presso la scuola pubblica secondaria di II grado, assunto con contratti a tempo determinato dall'a.s. 2004/2005 all'a.s. 2012/2013 come ben specificato a pag 1 e 2 del ricorso introduttivo, chiedeva al Tribunale adito l'accertamento del proprio diritto a percepire gli scatti biennali di stipendio con condanna al pagamento dell'importo indicato in ricorso.

Si costituiva in giudizio il MIUR concludendo per il rigetto della domanda in quanto infondata senza contestare il servizio prestato dalla ricorrente in qualità di docente nel periodo indicato ma eccependo l'intervenuta prescrizione quinquennale per il periodo precedente al luglio 2008.

INn sede di discussione della causa la difesa del ricorrente ha aderito alla quantificazione della somma spettante in base al conteggio redatto e depositato dal funzionario delegato, specificando che detto conteggio tiene conto della prescrizione quinquennale (4.9.2008), pari ad € 3.578,59.

La domanda è fondata.

Si è già detto che la successione di una serie di contratti a tempo determinato, in base ai quali la ricorrente ha prestato servizio in qualità di docente alle dipendenze del Ministero resistente non è contestata tra le parti.

Contrariamente a quanto dedotto dal MIUR, ricorrono tutti i presupposti per l'applicazione del principio di non discriminazione tra lavoratori di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro attuato con Direttiva 1999/70/CE: in primo luogo la modalità di selezione del personale non incide sulla qualità del lavoro prestato, così che nessuna ragionevole giustificazione di una disparità di trattamento economico può trarsi da tale argomento.

La materia oggetto del presente giudizio è già stata affrontata dalla Corte d'Appello di Torino nelle decisioni n. 115/2012 in causa Maugeri/Miur, n. 826/2012 in causa Ferrero/Miur e n.285/2013 in causa Miur/Gino che ben hanno argomentato circa la spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dal MIUR. Questo giudice condivide pienamente tali argomentazioni limitandosi ad osservare che la giurisprudenza della Corte di Giustizia ha chiarito la portata generale della direttiva 99/70 e del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che vi sono affermati: "*la mera circostanza che un impiegato sia qualificato come "di ruolo" in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego di uno Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'accordo quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari*" (Corte di Giustizia 13.9.2007 C-307/5 Del Cerro punto 29; Corte di Giustizia 22.12.2010 C-444/2009 Gavieiro e C-456/2009 Torres punto 43). Infatti, una disparità di trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisca alla durata stessa dell'impiego. "*Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità di trattamento priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 70/99 e dell'accordo quadro*" (Corte di Giustizia 22.12.2010 cit. punto 57) , scopi individuati dalla stessa corte nella "*garanzia della parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni...al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato*" (punti 47 e 48).

A tale proposito rileva la Corte che le modalità di selezione del personale docente non hanno avuto, né possono avere, alcuna incidenza sulle

modalità di esecuzione della prestazione lavorativa: sia i dipendenti di ruolo che quelli assunti con contratti di lavoro a tempo determinato sono docenti, insegnano presso gli Istituti scolastici facenti capo al Ministero appellante e svolgono la stessa identica prestazione lavorativa, con l'unica differenza che il personale di ruolo matura gli scatti di anzianità, mentre per i docenti non di ruolo la legislazione interna non prevede il diritto alla maturazione degli scatti di anzianità. Il contenuto della prestazione lavorativa è identico, così come identica la qualità del lavoro prestato: infatti, se è vero che il personale non di ruolo è destinato a coprire le carenze di organico (per assenze malattie, congedi straordinari ecc...) del personale di ruolo, ciò significa che il Ministero, quale datore di lavoro, ritiene il personale non di ruolo perfettamente in grado di svolgere la prestazione lavorativa (attività di docenza) in sostituzione (supplenza) del personale di ruolo assente.

Ciò posto, il trattamento retributivo progressivamente collegato all'anzianità di lavoro rientra indiscutibilmente nel concetto di "*condizioni di impiego*" di cui parla la direttiva, trasposta nel D.Lgs 368/2001.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, l'unico limite che giustifica un trattamento differenziato e cioè la sussistenza di ragioni oggettive, non può essere ravvisato dalla mera circostanza che un impiego sia qualificato di ruolo in base all'ordinamento interno e presenti alcuni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego (Cfr. Corte di Giustizia II sez. 13.9.2007 causa 307/2005 Del Cerro, punti da 26 a 29; Corte di Giustizia 22.12.2010 cause riunite 444/09 e 456/09 Gavieriro e Torres).

La Corte ha definito la nozione di ragioni oggettive, tali da giustificare una diversità di trattamento tra assunti a termine assunti di ruolo, nel senso che si deve trattare di "*elementi precisi e concreti (...) che possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato*" *(Cfr. Corte di Giustizia sentenza Del Cerro cit., punti da 49 a 58).*

In altri termini, le "ragioni oggettive", che ai sensi dell'art. 4 punto 1 della direttiva legittimano la differenza di trattamento, non possono consistere nel fatto che questa sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale la legge o il contrato collettivo, ma riguardano "la sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria"; la reale necessità di un trattamento differente tra lavoratori, così come descritta dalla Corte Europea, non può certo identificarsi con l'essere un dipendente a tempo determinato, di ruolo o meno e assunto con concorso, né tali peculiarità del rapporto di impiego hanno alcuna correlazione logica con il negare la progressione retributiva in funzione dell'anzianità maturata.

La posizione del docente a tempo indeterminato e quella di chi ha lavorato – come il ricorrente – con continuità nella medesima mansione in forza di una pluralità di rapporti a termine per nove anni sono pertanto pienamente equiparabili, non potendo essere preclusiva la circostanza che si tratta di un impiegato non di ruolo, non assunto per pubblico concorso e non soggetto a stabilizzazione dopo un periodo di prova, come evidenziato dalla decisioni del giudice comunitario sopra riportate.

Occorre, infine, evidenziare come la Corte di Giustizia recentemente abbia ribadito il proprio orientamento con Ordinanza del 4.9.2014 nella causa C- 152/2014, all'esito del giudizio sorto a seguito di domanda di pronuncia pregiudiziale inoltrata dal Consiglio di Stato della Repubblica Italiana, nell'ambito di una controversia tra l'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas (Ente pubblico) e sette dipendenti, aventi ad oggetto il rifiuto dell'AEEG di prendere in considerazione, ai fini della determinazione dell'anzianità dei dipendenti al momento della loro assunzione a tempo indeterminato, all'esito di una specifica procedura di stabilizzazione del loro rapporto di lavoro, come dipendenti di ruolo, i periodi di servizio

precedentemente svolto presso detto ente pubblico nell'esplicazione di contratti a tempo determinato.

La Corte così motiva: "*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, allorchè 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 punti1 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 obiettiva di tal genere*".

Detta pronuncia conferma il principio già esplicitato, ossia che l'assunzione di lavoratori, alle dipendenze di una pubblica amministrazione, con contratti a tempo determinato, non costituisce "ragione oggettiva" ai sensi dell'art. 4 punti 1 e 4, per differenziare i predetti lavoratori dai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato (e quindi inseriti nel ruolo organico dell'amministrazione).

Pertanto, anche nel caso degli scatti di anzianità, rivendicati dal ricorrente, la sussistenza di un diverso tipo di contratto di assunzione non giustifica la disparità di trattamento che risulta irragionevole.

Risultano pertanto superati gli orientamenti della Corte Costituzionale e del Consiglio di Stato invocati dal Ministero resistente nella memoria di costituzione in giudizio.

Ciò detto la domanda proposta dal ricorrente nell'importo indicato in dispositivo (che tiene conto anche della prescrizione eccepita sino al 4.9.2008), non essendovi contestazione tra le parti sul quantum del credito vantato alla luce dei conteggi prodotti all'udienza di discussione, va accolta.

Le oscillazioni giurisprudenziali e gli interventi anche successivi al deposito del ricorso della giurisprudenza comunitaria giustificano la compensazione delle spese di lite.

Motivazione della sentenza ai sensi dell'art. 429 cpc in 15 giorni.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 cpc

ACCOGLIE il ricorso e conseguentemente accerta e dichiara il diritto del ricorrente al riconoscimento dell'anzianità maturata nei periodi di lavoro a termine oggetto di causa e per l'effetto

CONDANNA il MIUR a riconoscere a il livello stipendiale corrispondente alla anzianità di servizio maturata in virtù dei contratti a termine oggetto di causa ed al pagamento in suo favore delle differenze retributive dovute a tale titolo pari ad € 3.578,59 oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

COMPENSA tra le parti le spese di lite.

Motivazione della sentenza entro 15 giorni.

Vercelli, 22.1.2015

il Giudice del Lavoro
dott.ssa Patrizia BAICI

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dr. DAVIDE PRATESI

Depositato nella Cancelleria del Tribunale di Vercelli
Oggi ... 3 FEB. 2015 ...
IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dr. DAVIDE PRATESI