



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI VERCELLI
SEZIONE CIVILE - LAVORO

In composizione monocratica, nella persona del giudice Dott.ssa Elisa Scorza, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause riunite portanti r.g. nn. 265/2012 e 266/2012 promosse da:

, elettivamente domiciliata in Biella, via Tripoli 13, presso l'avv. Giovanni Rinaldi, che la rappresenta e difende giusta procura in calce al ricorso;

e

, elettivamente domiciliato in Biella, via Tripoli 13, presso l'avv. Giovanni Rinaldi, che lo rappresenta e difende giusta procura in calce al ricorso;

-Parti ricorrenti-

Contro

MIUR – Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte e Ufficio XV Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, legalmente domiciliati presso l’Ufficio XV Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli, in Vercelli, via F. Giolito 1, rappresentati e difesi ex art. 417 bis c.p.c., dal dott. Antonio Catania e dal funzionario Paolo Ferraris;

-Parte convenuta-

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 15.5.2012, ha convenuto in giudizio MIUR deducendo:

- di essere abilitata all’insegnamento nelle classi di concorso A245 e A246;
- di essere da svariati anni impiegata dall’Amministrazione in attività di docenza con ripetuti contratti a tempo determinato (successivamente dall’a.s. 2006/2008 all’a.s. 2010/2011);
- di avere sempre mantenuto il livello stipendiale di ingresso;



di avere diritto agli scatti stipendiali di anzianità riconosciuti al personale di ruolo, in forza dell'applicazione (anche al personale docente non di ruolo in forza di espletamento di incarichi annuali) dell'art. 53, co. 5, l. 312/80, nonché delle previsioni del CCNL del comparto scuola;

che il mancato riconoscimento di tali scatti stipendiali configge con la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70/CEE, relativo alla non discriminazione tra lavori assunti a termine e lavoratori impiegati a tempo indeterminato.

Ha chiesto, pertanto, al Tribunale di accertare e dichiarare il proprio diritto alla progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo e, comunque, in misura non inferiore a quanto previsto dall'art. 53 l. 312/80, condannando conseguentemente la convenuta al pagamento delle relative differenze retributive, quantificabili in € 1.752,02 o nella somma meglio vista.

Si è costituita in giudizio l'amministrazione resistente, eccependo l'inapplicabilità dell'art. 53 l. 312/80 (essendo il trattamento economico del personale non di ruolo ormai regolato dall'art. 526, co.1, d. lgs. 294/94), nonché l'intervenuta prescrizione del preteso diritto a differenze retributive per il periodo anteriore al 15.5.07. Ha, quindi, contestato l'avversaria ricostruzione della disciplina comunitaria, affermando la sussistenza - nel comparto scuola - di ragioni oggettive che legittimano un trattamento differenziato tra personale di ruolo e personale non di ruolo; ha evidenziato la specialità del sistema retributivo del settore scolastico ed ha eccepito la non computabilità degli anni 2011 e 2012 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici, alla luce dell'art. 9, d.l. 78/2010. Ha, infine, concluso chiedendo il rigetto del ricorso.

Con ricorso depositato in data 25.5.2012, : ha convenuto in giudizio MIUR deducendo:

di essere abilitato all'insegnamento nelle classi di concorso C260 e C270 e di essere iscritto nelle relative graduatorie per l'assunzione del personale docente statale;

di essere da svariati anni impiegato dall'Amministrazione in attività di docenza con ripetuti contratti a tempo determinato (successivamente dall'a.s. 2002/2003 all'a.s. 2010/2011).

Ha, quindi, formulato allegazioni in diritto identiche a quelle sopra riportate, chiedendo al Tribunale di accertare e dichiarare il proprio diritto alla medesima progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo e, comunque, in misura non inferiore a quanto previsto dall'art. 53 l. 312/80, condannando conseguentemente la convenuta al pagamento delle relative differenze retributive, quantificabili in € 5.926,60 o nella somma meglio vista.

Con apposita memoria si è costituita in giudizio l'Amministrazione convenuta, sviluppando difese identiche a quelle sopra riportate e, nello specifico, eccependo la prescrizione delle eventuali differenze retributive maturate anteriormente al 21.5.2007, concludendo, poi, per il rigetto del ricorso.

Stante l'identità delle questioni ad esse sottese, le due cause sono state riunite. Non essendovi necessità di compiere attività istruttoria, le stesse sono state discusse ed, infine, decise.



Le domande sono fondate e meritano accoglimento.

Preliminarmente deve darsi atto della rinuncia (manifestata all'udienza del 19.2.2014) dalle parti ricorrenti alla domanda relativa all'applicazione dell'art. 53 l. 312/80. Invero, il trattamento economico del personale non di ruolo è oggi regolato dall'art. 526, co. 1, d.lgs. n. 297/94.

E' pacifico tra le parti che entrambi i ricorrenti siano stati assunti con diversi contratti a tempo determinato: per la prof.ssa _____ a partire dal contratto del 18.9.06; per il prof. _____ a partire dal contratto del 9.9.02.

Nei successivi anni scolastici i ricorrenti hanno lavorato con continuità, salvi brevi intervalli tra un contratto a termine e l'altro.

E' incontestato che entrambi i ricorrenti abbiano sempre mantenuto il livello stipendiale d'ingresso, senza alcuno dei passaggi stipendiali legalmente previsti per i dipendenti di ruolo.

Ciò proprio in forza del citato art. 526 d. lgs. 297/94, secondo il quale "al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo"; viceversa, per il personale di ruolo l'art. 79 del CCNL relativo al Comparto Scuola prevede un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali in ragione dell'anzianità via via maturata dal dipendente in ruolo (con passaggio di posizione stipendiale al compimento del 3° anno, del 9° anno, del 15° anno, del 21° anno, del 28° anno, del 35° anno).

I ricorrenti deducono che tale regime differenziato per i dipendenti assunti con contratti a termine contrasta con i principi comunitari in materia di lavoro a termine e, segnatamente, con il divieto di discriminazione nelle condizioni di impiego stabilito dalla clausola 4 punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

La suddetta clausola 4, punto 1, stabilisce 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 indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

La Corte di Giustizia ha, in diverse pronunce, fornito importanti indicazioni circa la portata e lo spettro applicativo della clausola 4.

Nella sentenza del 13 settembre 2007, nella causa C307/05 Del Cerro Alonso, ha, anzitutto, affermato che le prescrizioni contenute tanto nella direttiva 1999/70, quanto nell'accordo quadro "sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti 54-57, nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punti 40-43, e causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punti 32-35)". Quindi ha proseguito nei seguenti termini: "27 ... tenuto conto dell'importanza del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, che fanno parte dei principi generali del diritto comunitario, 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 non si giustifichi per ragioni oggettive, dev'essere riconosciuta una portata generale, in quanto costituiscono norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela.

28. Di conseguenza, la direttiva 1999/70 nonché l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro.

29. La mera circostanza che un impiego sia qualificato come «di ruolo» in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello 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 (v., per analogia, sentenze 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger, Racc. pag. I-8389, punti 58 e 59, nonché 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 99). In effetti, come si evince non soltanto dall'art. 249, terzo comma, CE, ma parimenti dall'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del suo diciassettesimo 'considerando', gli Stati membri infatti sono tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto comunitario (v. sentenza Adeneler e a., citata, punto 68)".

Ha, quindi, così concluso:

1) "la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla 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, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato.

2) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata 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 sindacali del personale e il datore di lavoro interessato".

Negli stessi termini la Corte si è espressa nella successiva sentenza dell'8 settembre 2011 (nella causa Rosado Santana C-177/10), nella quale ha ribadito:

a. "La direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro che figura in allegato ad essa devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall'altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di



trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro.

b. La clausola 4 di detto accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta a che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico temporaneo di un'amministrazione pubblica non vengano presi in considerazione ai fini dell'accesso di quest'ultimo, divenuto nel frattempo dipendente pubblico di ruolo, ad una promozione per via interna cui possono esclusivamente aspirare i dipendenti pubblici di ruolo, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi del punto 1 di tale clausola. Il semplice fatto che il dipendente pubblico temporaneo abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una tale ragione oggettiva”.

Si noti che la summenzionata decisione nel caso Del Cerro Alonso attiene ad una fattispecie sovrapponibile a quelle per cui è causa, giacché relativa ad una dipendente del servizio sanitario spagnolo, assunta in forza di plurimi contratti a termine, la quale lamentava il mancato riconoscimento degli scatti di anzianità attribuiti ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, esattamente come gli odierni ricorrenti.

Costoro hanno lavorato per il MIUR con sostanziale continuità per anni (oltre 5 la prof.ssa _____ e oltre 10 il prof. _____), sviluppando esperienza e professionalità pari a quelle maturate dai colleghi ugualmente qualificati ma assunti a tempo indeterminato.

Il differente trattamento a loro applicato, sotto il profilo degli scatti di anzianità, rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato, alla luce dei principi sopra riportati, potrebbe trovare giustificazione solo a fronte della sussistenza di ragioni oggettive. Come chiarito dalla Corte di Giustizia, sempre nel caso Del Cerro Alonso, la nozione di ‘ragioni oggettive’ *“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.*

Tale nozione richiede, al contrario, che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla 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” (punti 57 e 58).

Nessuno di tali elementi precisi e concreti è stato indicato dall'amministrazione resistente, la quale si è limitata a sottolineare la specialità del sistema scolastico, in quanto incentrato su peculiari meccanismi di reclutamento finalizzati ad assicurare la continuità del servizio scolastico. Ebbene, tale riconosciuta (v. Cass. Sez. L.,5.6.2012, n. 10127) specialità attiene, appunto, al momento del reclutamento del personale, ma ciò non toglie che, una volta assunti, i dipendenti impiegati a termine possano sviluppare una professionalità e un’esperienza che, in quanto correlate al concreto svolgimento dell’attività lavorativa, sono equiparabili a quelle proprie dei colleghi assunti a tempo indeterminato.



Afferma il MIUR che “il sistema retributivo stesso è strutturato in modo da garantire al personale scolastico un trattamento unitario differenziato soltanto dal punto di vista temporale, per cui tutto il personale del comparto scuola è destinatario di un unico trattamento retributivo che, temporalmente, riconosce dapprima la retribuzione base e poi una retribuzione agganciata agli scaglioni di cui alle tabelle contrattuali con determinazione della posizione iniziale in ragione degli anni pre-ruolo”. In altre parole, secondo il Ministero non sussiste alcuna disparità di trattamento, giacché i ricorrenti, una volta immessi in ruolo otterranno il riconoscimento dell’anzianità anche per il servizio pre-ruolo.

A riguardo deve, tuttavia, osservarsi che tale riconoscimento è, da un lato, meramente eventuale (essendo condizionato ad un evento - la futura immissione in ruolo - allo stato meramente ipotetico) e, dall’altro, in ogni caso parziale, atteso che è destinato ad avere effetti soltanto a decorrere dalla - eventuale - immissione in ruolo (e ciò anche a prescindere dal fatto che, ai sensi del combinato disposto dell’art. D.P.R. n. 399/1988 e dell’art. 3 D.L. n. 370/70, conv. in legge n. 576/70, il servizio pre-ruolo viene valutato per intero soltanto per i primi quattro anni, mentre per il resto è valutato per i 2/3 ai fini giuridici ed economici e per 1/3 ai soli fini economici).

Da queste considerazioni discende che non riconoscere ai ricorrenti la progressione stipendiale legata all’anzianità realizza una disparità di trattamento non sorretta da ragioni oggettive nel senso sopra chiarito e, come tale, contrastante con i principi comunitari in materia di lavoro a tempo determinato così come interpretati dalla Corte di Giustizia.

La stessa Corte ha precisato che “nell’ipotesi in cui un giudice nazionale, compresa una Corte costituzionale, escludesse l’applicazione della direttiva 1999/70 e dell’accordo quadro al personale dell’amministrazione pubblica di uno Stato e/o permettesse disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici temporanei e i dipendenti pubblici di ruolo in mancanza di ragioni oggettive nell’accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro, si dovrebbe concludere che una giurisprudenza siffatta sarebbe contraria alle disposizioni di tali atti del diritto dell’Unione e violerebbe gli obblighi che, nell’ambito delle loro competenze, incombono alle autorità giurisdizionali degli Stati membri di assicurare la tutela giuridica attribuita ai singoli dalle disposizioni di detto diritto e di garantirne la piena efficacia” (Corte Giustizia, 8 settembre 2011 procedimento Rosado Santana, C-177/10).

Il rilevato contrasto con il diritto comunitario della normativa nazionale in punto di trattamento economico del personale non di ruolo, ovvero sia dell’art. 526 d. lgs. 297/94, ne impone, pertanto, la disapplicazione. E, infatti, “compito del giudice nazionale investito di una controversia in cui è messo in discussione il principio di non discriminazione in base all’età quale espresso concretamente nella direttiva 2000/78, assicurare nell’ambito delle sue competenze la tutela giuridica che il diritto dell’Unione attribuisce ai soggetti dell’ordinamento garantendone la piena efficacia e disapplicando ove necessario, ogni contraria disposizione di legge nazionale” (Corte Giustizia 19 gennaio 2010, procedimento Kukukdeveci, C-555/07).

Per l’effetto, ai ricorrenti deve essere riconosciuto il diritto alla progressione economica e alle correlate differenze retributive maturati in ragione dell’anzianità di servizio.



Ora, l'Amministrazione convenuta ha eccepito l'applicabilità ai casi di specie dell'art. 9, co. 23, d.l. 78/2010 (convertito, con modificazioni, in l. 122/2010), il quale prevede che "per il personale docente, Amministrativo, Tecnico ed Ausiliario (A.T.A.) della Scuola, gli anni 2010, 2011 e 2012 non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. E' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8, comma 14". Il successivo art. 1, co. 1, lett. B) del d.P.R. 122/2013 ha, poi, previsto che le disposizioni di cui al citato art. 9, co. 23, sono "prorogate fino al 31 dicembre 2013".

A prescindere dal fondamento dell'eccezione, deve rilevarsi come non siano in atti i contratti relativi agli a.s. successivi al 2010/2011, in relazione ai quali è stata richiesta, solo in sede di discussione, la corresponsione di differenze retributive. La pronuncia giudiziale, non può, pertanto concernere anche gli anni scolastici successivi, a ciò ostando i limiti segnati dalla domanda, *rectius* dalle domande.

In definitiva, M.I.U.R. deve essere condannato a corrispondere a ciascuna parte ricorrente le conseguenti differenze sulle retribuzioni arretrate, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, richiamato dall'art. 22 legge n. 724/94.

Con riferimento a entrambi i ricorrenti, l'amministrazione ha sollevato eccezione di prescrizione relativamente alle differenze stipendiali maturate nei 5 anni anteriori al deposito del ricorso. In effetti, il termine di prescrizione in relazione a tali differenze è quinquennale ed è decorso sia in pendenza dei diversi contratti di lavoro a termine, sia durante gli eventuali intervalli tra un contratto e l'altro. *"Nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti di lavoro a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizione dei crediti retributivi, di cui agli artt. 2948, numero 4, 2955, numero 2, e 2956, numero 1, cod. civ., inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo - ai fini della decorrenza della prescrizione - i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività della elencazione delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 cod. civ., e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste"* (cfr. Cass., Sez. Un., 16.1.2003, n. 575).

In fatto, deve evidenziarsi, quanto alla prof.ssa _____, che la stessa ha stipulato il primo contratto in data 28.9.06 e quindi, considerato che il diritto al primo passaggio stipendiale matura dopo un triennio, tale diritto è sicuramente maturato in data non anteriore ai cinque anni precedenti la notifica del ricorso. Relativamente alla sua posizione, perciò, l'eccezione di prescrizione è infondata.

Quanto al prof. _____, egli ha stipulato il primo contratto in data 6.9.2002 e la prescrizione risulta interrotta solo con la notifica del ricorso, avvenuta il 28.6.12, sicché risulta parzialmente maturata la prescrizione, in riferimento ai diritti al passaggio stipendiale maturati fino al 28.6.07.



Deve peraltro precisarsi che, secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, l'anzianità del lavoratore, ove costituisca presupposto per il conseguimento di determinati diritti, come quello agli scatti di anzianità, configura un mero fatto giuridico, insuscettibile di prescrizione, con la conseguenza che, nel caso in cui il lavoratore, prescrittosi un primo scatto di retribuzione, agisca tempestivamente per ottenere l'attribuzione degli scatti successivi, questi debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto, per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto (Cass., 17.7.2007, n. 15893; Cass., 27.2.2004, n. 4076).

Deve, dunque, essere dichiarato il diritto del ricorrente alla progressione professionale economica prevista per il personale dipendente di ruolo, tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata in ragione dei singoli contratti a tempo determinato.

All'udienza del 19.2.2014 la difesa dei ricorrenti ha prodotto conteggi aggiornati alla data odierna relativi alle differenze maturate rispettivamente dal prof. e dalla prof.ssa . Alla successiva udienza del 25.3.2014 le parti hanno concordato sulla necessità, in relazione alla posizione della ricorrente , di non computare l'a.s. 2009-2010, nel corso del quale la stessa ricorrente ha lavorato soltanto 4 mesi, con la conseguenza che il relativo importo figurante nel conteggio prodotto non deve essere considerato. Su invito dell'Ufficio, l'amministrazione convenuta ha prodotto ulteriori conteggi nuovamente aggiornati.

Da essi, in relazione alle posizioni della prof.ssa , risultano differenze per € 301,24. La difesa della ricorrente ha quindi nuovamente eccepito la necessità di computare anche l'a.s. 2009/2010 avendo la docente lavorato per 89 giorni (dal 21.9.09 al 19.12.09) presso la Scuola Media Statale Dante Alighieri di Catania, in aggiunta ai 135 giorni già risultanti dalla documentazione prodotta con il ricorso. Allo scopo di confermare tale allegazione, ha prodotto attestazione dell'Ufficio Regionale Scolastico della Sicilia; si tratta, tuttavia, di produzione tardiva, che non può pertanto essere tenuta in considerazione. Ne segue che non deve essere computato l'a.s. 2009/2010.

Residua, in definitiva, solo l'a.s. 2010/2011, per il quale dai conteggi del Miur emergono differenze per € 301,24, mentre dai conteggi della ricorrente - come rettificati in sede di discussione - le differenze ammontano ad € 321,63. L'indicazione del Ministero risulta corretta, alla luce della retribuzione percepita e dei mesi di lavoro, risultanti dal contratto prodotto, e del livello retributivo previsto per il personale di ruolo dalla contrattazione collettiva.

Quanto alla posizione del prof. , tenuto conto della prescrizione ed escludendo gli anni non rientranti nell'oggetto della domanda, le differenze ammontano ad € 3.073,15 secondo i conteggi del Miur e ad € 3.116,78 secondo quelli prodotti dalla difesa del ricorrente. Anche in questo caso risulta corretto il conteggio prodotto dal Miur per le medesime ragioni testé esposte.

In conclusione, accertato il diritto dei ricorrenti al riconoscimento della progressione economica prevista per il personale di ruolo; per l'effetto, l'amministrazione convenuta deve essere condannata a corrispondere rispettivamente alla ricorrente l'importo di € 301,24 ed al



ricorrente l'importo di € 3.073,15, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza di parte e sono liquidate come in dispositivo.

PQM

Il Giudice, definitivamente pronunciando, *contrariis reiectis*,
accerta il diritto di a vedersi riconosciuta la medesima
progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo e, per l'effetto, condanna
parte convenuta a corrisponderle l'importo di € 301,24, oltre alla maggior somma
tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo;

condanna parte convenuta a rifondere a le spese di lite da
questa sostenute, che liquida in complessivi € 1.500,00, oltre Iva, Cpa e 15% a
titolo di rimborso spese generali;

accerta il diritto di a vedersi riconosciuta la medesima
progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo e, per l'effetto, condanna
parte convenuta a corrispondergli l'importo di € 3.073,15, oltre alla maggior
somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al
saldo;

condanna parte convenuta a rifondere a le spese di lite da
questo sostenute, che liquida in complessivi € 1.603,00 (di cui € 1.500,00 per
compensi ed € 103,00 per esborsi), oltre Iva, Cpa e 15% a titolo di rimborso spese
generali;

riserva in giorni 30 il deposito della motivazione.

Vercelli, 30 luglio 2014.

Il Giudice
Elisa Scorza

