

Allegato al verbale di udienza in data 14.03.2019

Sentenza n.

Reg. Gen. n. 207/2018

Cronolog. n.

REPUBBLICA ITALIANA**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO****LA CORTE DI APPELLO DI L' AQUILA****SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO E PREVIDENZA***Composta dai Magistrati:*

<i>Dott.ssa RITA SANNITE</i>	<i>Presidente</i>
<i>Dott.ssa MARIA LUISA CIANGOLA</i>	<i>Consigliere rel.</i>
<i>Dott.ssa PAOLA DE NISCO</i>	<i>Consigliere</i>

*All'udienza del 14.03.2019, ha pronunciato la seguente***SENTENZA*****Con motivazione contestuale ai sensi dell' art. 281 sexies cpc***

Nella causa in grado d'appello iscritta al n. 207/2018 ruolo generale, promossa dal MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA – UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'ABRUZZO – UFFICIO IV – AMBITO TERRITORIALE PESCARA-CHIETI nei confronti di [REDACTED], dando lettura, all'esito della camera di consiglio, del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto poste a fondamento della decisione

OGGETTO: *Appello contro la sentenza n. 137 pronunciata dal Tribunale di Chieti in data 10.04.2018*



CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI IN FATTO E DIRITTO.

Il M.I.U.R. ha impugnato la sentenza indicata in epigrafe, con la quale è stata accolta la domanda proposta da [REDACTED], docente di scuola secondaria in servizio con contratto a tempo indeterminato presso l'Istituto Comprensivo di Quadri, diretta all'accertamento dell'illegittimità del parziale riconoscimento dell'anzianità di servizio pre-ruolo ed alla declaratoria del suo diritto alla ricostruzione della carriera, mediante integrale riconoscimento del servizio prestato concontratti di lavoro a tempo determinato, con condanna dell'Amministrazione al pagamento in suo favore delle correlate differenze retributive, nei limiti del quinquennio anteriore alla data di deposito del ricorso, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

L'appellante ha censurato la sentenza impugnata per aver fatto errata interpretazione e falsa applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70 CE, nonché degli artt. 485, 489 e 569 del D. Lgs. n. 297/1994.

Pertanto, ha chiesto – in riforma della sentenza gravata – la reiezione delle domande formulate dalla [REDACTED], con il ricorso introduttivo, “in quanto inammissibili e comunque infondate in fatto e in diritto”, con vittoria delle spese di lite.

La parte appellata si è costituita in giudizio ed ha resistito all'appello, del quale ha chiesto il rigetto, assumendone l'infondatezza in fatto ed in diritto.

L'appello non è fondato e, conseguentemente, deve essere disatteso e respinto.

Premesso che con l'unico (articolato) motivo di gravame, il M.I.U.R. ha censurato la sentenza impugnata, denunciandone l'erroneità per “Insussistenza dei presupposti giuridico fattuali per il riconoscimento delle pretese fatte valere in giudizio da parte ricorrente. Violazione e falsa applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70CE. Inammissibilità delle domande azionate in giudizio dalla controparte. Violazione e/o falsa applicazione degli artt. 485 e 489, e 569 D.Lgs.16/04/1994, n. 297. Vizio di motivazione”, deve darsi atto che questa Corte – già pronunciatasi in “subiecta materia” (cfr. sentenze n°407/2018 del 07.06.2018 e n°30/2019 del 24.01.2019) – ritiene di poter dare continuità all'orientamento già espresso, in senso contrario all'assunto dell'Amministrazione, pur essendo nelle more del giudizio intervenuta la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in data 20.09.2018 nella causa n. C-466/17 (cd. sentenza “Motter”).

In punto di diritto, occorre prendere le mosse dalla disposizione di cui all'art. 485 del D. Lgs. n. 297/1994, la quale stabilisce che “al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, a fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché a solo fini economici per il rimanente terzo”.

Tale norma, come è noto, prevede il pieno riconoscimento ai fini giuridici ed economici del servizio pre-ruolo solo nei limiti di 4 anni e prevede il riconoscimento dell'ulteriore



periodo per due terzi a fini giuridici ed economici e per l'altro terzo a soli fini economici, mentre solo l'anzianità a fini giuridici ed economici è utile per l'inquadramento e la progressione nelle posizioni e fasce stipendiali.

Questa Corte, nelle sentenza sopra indicate, aveva ritenuto che tale norma creerebbe una disparità di trattamento tra personale di ruolo e personale non di ruolo, sul presupposto che primo sarebbe stato riconosciuto integralmente tutto il servizio prestato, mentre al secondo gli veniva riconosciuto solo per i primi 4 anni, mentre per quelli successivi gli veniva riconosciuto solo parzialmente. Tale disparità si sarebbe tradotta in una incompatibilità della norma interna rispetto alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE.

Nelle more del giudizio, tuttavia, è intervenuta la sentenza CGUE "Motter" (in data 20.09.2018 nella causa n. C-466/17), che, decidendo su una questione pregiudiziale sollevata dal Tribunale di Trento, ha ritenuto che "La clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi".

La Corte di Giustizia, in particolare, ha motivato tale conclusione evidenziando che, fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio, "gli obiettivi invocati dal governo italiano consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possono essere considerati come configuranti una «ragione oggettiva», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 62)".

Va tuttavia considerato che la sentenza "Motter" ha precisato che l'esclusione di una parte dell'anzianità di servizio, maturata dai docenti a titolo di contratti di lavoro a tempo determinato, può, in certe circostanze, corrispondere ad obiettivi legittimi solo qualora miri a "rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti"[...] "fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio".

Ciò premesso, come emerge dall'esame della giurisprudenza della CGUE, i lavoratori a tempo determinato non possono ricevere un trattamento che, al di fuori di qualsiasi



giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato al riguardo a lavoratori a tempo indeterminato comparabili. La nozione di «ragione oggettiva» di cui al punto 1 della clausola cit. “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” (v. le sentenze Gaviero Torres, punti 53, 54; Del Cerro Alonso, punti 42, 47 e 57; Impact, punto e 126).

A tale proposito, alla luce dei principi espressi dalla giurisprudenza della CGUE, si deve ritenere che la clausola 4, punto 1 della direttiva cit. “esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego” (v. sentenze Gaviero Torres, punto 78, Impact, punto 60, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punto 24).

Ebbene, nel caso di specie, la disparità di trattamento che viene a crearsi in merito al riconoscimento dell’attività di servizio non risulta giustificata dalla sussistenza di alcun preciso e concreto elemento, oggettivamente fondato su caratteristiche obiettive le quali contraddistinguono il rapporto di impiego a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato, idoneo ad ancorare la legittimità del differente regime di trattamento ad una reale e oggettiva necessità, quale ad esempio l’esigenza di perseguire uno specifico obiettivo della direttiva medesima ovvero una legittima finalità di politica sociale dello Stato membro.

Nemmeno rileva che i lavoratori a termine siano stati assunti sulla base di particolari procedure diverse da quelle praticate per le assunzioni a tempo indeterminato, atteso che tale circostanza costituirebbe semmai una ulteriore ragione di disparità di trattamento la quale, a fronte dell’omogeneità qualitativa delle mansioni svolte, resterebbe a sua volta priva di oggettiva giustificazione.

In quest’ordine di concetti, è evidente che, se [redacted] avesse sin dall’origine ottenuto il riconoscimento dell’anzianità di servizio maturata nei periodi di assunzione a termine, avrebbe goduto di ogni beneficio conseguente sotto il profilo sia retributivo, sia dell’avanzamento di carriera (v. sentenze CGUE C- 177/2010, Rosado Santana, nonché C- 302-205/2012, Valenza, punti da 39 a 49).

In definitiva, la disparità di trattamento tra docenti assunti con contratti a tempo determinato e docenti assunti con contratti a tempo indeterminato può trovare oggettiva giustificazione - la cui concreta sussistenza deve essere valutata caso per caso dal giudice nazionale - nella circostanza che la professionalità dei docenti si assume essere qualificata in modo particolarmente incisivo dalla continuità dell’esercizio di un particolare insegnamento la quale, quanto meno in linea di principio, è in grado di attribuire all’insegnante di ruolo una "qualità" professionale, in termini di esperienza didattica e bagaglio conoscitivo, oggettivamente diversa rispetto a quella acquisita in dell’insegnante assunto a tempo determinato, qualora adibito alla copertura di supplenze frammentarie e discontinue.



Nel caso di specie, invece, non vi sono elementi di fatto sufficienti a ritenere che la professionalità dell'appellata, sotto questo particolare punto di vista, sia inferiore alla professionalità propria del corpo insegnante a tempo indeterminato, né emergono elementi di fatto che consentano di ritenere che il curriculum lavorativo della [] sia tale da rendere oggettivamente giustificata una disparità di trattamento nel riconoscimento dell'anzianità professionale anteriore alla stabilizzazione rispetto a quella maturata successivamente.

Pertanto, avendo l'appellata svolto il servizio pre-ruolo con i medesimi requisiti soggettivi del personale di ruolo, non sono ravvisabili nella fattispecie ragioni oggettive idonee a giustificare una disparità di trattamento nel computo dell'anzianità professionale rispetto al personale assunto a tempo indeterminato.

Ne consegue che l'art. 485, comma 1, d. lgs. 297/1994 deve essere disapplicato nella parte in cui, escludendo la completa equiparazione dell'incidenza dei periodi di lavoro svolto a tempo determinato ai fini del computo della complessiva anzianità di servizio maturata, determina una irragionevole discriminazione rispetto ai pubblici dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a parità di mansioni.

Né può sostenersi, come assume invece il M.I.U.R., che non può rilevare il richiamo alla clausola 4, sancendo essa il principio di non discriminazione nell'utilizzo dei contratti a termine, mentre nel caso di specie non si fa questione di abuso nell'utilizzo dei contratti a termine, ma si contestano i criteri normativamente fissati per l'immissione in ruolo.

In realtà l'art. 485 anzidetto, nello stabilire un criterio di computo del servizio pre-ruolo in modo penalizzante, viene a realizzare quella disparità di trattamento – tra personale di ruolo, la cui anzianità di servizio viene computata integralmente per tutti gli anni di servizio svolti, e personale non di ruolo, la cui anzianità di servizio viene computata integralmente solo per una parte degli anni di insegnamento – vietata appunto dalla anzidetta clausola 4 dell'accordo quadro.

Neppure può ipotizzarsi una violazione o falsa applicazione dell'art. 11, comma

14, della L. n. 124/1999, prevedente per l'insegnamento non di ruolo che sia considerato come anno scolastico intero quello che ha avuto durata di almeno 180 giorni, oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale, sicché i supplenti immessi in ruolo godrebbero di un notevole beneficio, essendo loro sufficiente che abbiano lavorato solo 180 giorni per vedersi riconoscere un intero anno di anzianità.

Invero, non solo non può individuarsi la "ratio" ispiratrice della disposizione di cui all'art. 485 citato sulla base di una legge entrata in vigore ben cinque anni dopo, ma deve anche considerarsi come questa situazione di miglior favore sia comunque limitata ai primi 4 anni di servizio, e non si estenda agli anni successivi, in riferimento ai quali l'anzianità di servizio viene in ogni caso riconosciuta solo in parte, anche nell'ipotesi in cui il servizio sia stato prestato per l'intero anno.

Ne consegue che – come già enunciato - l'appello deve essere respinto e la sentenza impugnata integralmente confermata.



Le spese del grado sostenute dall'appellato, in applicazione del principio della soccombenza, vanno poste a carico del Ministero che dovrà liquidarle nell'ammontare indicato in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte di Appello di L'Aquila, Sezione Lavoro e Previdenza, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza emessa dal Tribunale di Chieti, in funzione di giudice del lavoro, in data 12.03.2018, così decide nel contraddittorio delle parti, :

- Respinge l'appello;

- Condanna il M.I.U.R. al rimborso delle spese del grado sostenute da parte appellata che si liquidano in complessivi euro 1.890,00, oltre spese generali nella misura del 15% del compenso totale per la prestazione (art.2 D.M.10.03.2014), I.V.A. e C.A.P., come per legge

L'Aquila 14.03.2019

IL CONSIGLIERE EST.

Dott.ssa Maria Luisa Ciangola

IL PRESIDENTE

Dott.ssa Rita Sannite

