

r.g. 4349/18



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI NOCERA INFERIORE  
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del lavoro, dott. Angelo De Angelis,  
all'udienza del 12.07.2019, a seguito di discussione e udite le conclusioni  
delle parti, uscito dalla Camera di Consiglio, ha pronunciato con motivi  
contestuali la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al N. 4349/2018 R.G. Sezione Lavoro, avente ad  
oggetto: "*rapporto di impiego pubblico privatizzato*" e vertente

**TRA**

- avv. NUNZIATA  
GIANFRANCO (NNZGFR77A27H703L);

**RICORRENTE**

**E**

M.I.U.R. (80255230585) - avv. AVVOCATURA DELLO STATO  
DISTRETTUALE SALERNO (ADS95009570656);

**RESISTENTE**

**RAGIONI DELLA DECISIONE**



r.g. 4349/18

Con ricorso depositato in data 23.09.2018, la parte ricorrente come in epigrafe dichiarava di aver instaurato con il Ministero resistente, dal 04.10.2012, plurimi e continuativi rapporti di lavoro a tempo determinato. Rimarcava, in particolare, che, in spregio al principio di non discriminazione, l'amministrazione scolastica aveva, di volta in volta, applicato il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento della pregressa anzianità di servizio. Di conseguenza, illustrati i motivi in diritto, chiedeva al giudice del lavoro del Tribunale di Nocera Inferiore di dichiarare il proprio diritto all'integrale riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato, con relativa condanna della datrice pubblica a corrispondere le differenze retributive tra quanto percepito e quanto invece effettivamente spettante. Chiedeva, altresì, il riconoscimento della cd. "*retribuzione professionale docenti*" di cui all'art. 25 del ccnl 1999, di fatto esclusa per i docenti a tempo determinato.

Instauratosi il contraddittorio, l'amministrazione scolastica convenuta si costituiva in giudizio con memoria difensiva depositata in data 08.02.2019, concludendo per l'infondatezza della domanda attorea. Insisteva, in particolare, sulla circostanza che l'art. 485 del Decreto Legislativo n. 297 del 1994 disponeva che solo i primi quattro anni di servizio pre-ruolo o altro ruolo andassero valutati per intero, come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, mentre gli anni successivi andassero valutati per i due terzi ai fini giuridici ed economici e per un terzo ai soli fini economici.

Il ricorso si presenta fondato e merita, quindi, accoglimento, così come già statuito in casi analoghi da questo ufficio.

In primo luogo, va osservato che per l'ordinamento nazionale, ai sensi dell'art. 569 comma 1 del d.lgs. 297/94, "*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 tre anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici*".

Tale norma risulta essere in contrapposizione con quanto stabilito dall'ordinamento comunitario, il quale, sulla base della clausola 4



r.g. 4349/18

dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, recepita con la direttiva 99/07/CE, impone il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto a coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato.

In particolare, la Clausola 4 della direttiva *ut supra* afferma 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.*” E, ancora, “*I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive.*”

Con una giurisprudenza da tempo consolidata (sentenze nn. 307/07; 444/10), la CGUE ha chiarito che il solo fatto di intrattenere una relazione lavorativa a tempo determinato, valorizzato da astratte disposizioni di legge o di ccnl in assenza di presupposti concreti e specifici valutabili in modo trasparente, non costituisce una valida “*ragione oggettiva*” idonea ad autorizzare un trattamento derogatorio *in peius* rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato. In altri termini, la Corte ha precisato che la clausola dell'accordo quadro esclude in generale ed 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. Il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice (punto 78 sent. 444 cit.), attesa la superiorità, nella gerarchia delle fonti, della norma comunitaria in esame, di per sé sufficientemente precisa e direttamente applicabile nei confronti dello Stato pur in qualità di datore di lavoro privato. Ciò detto, la nozione di “*condizione oggettiva*” richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità di trattamento risponda ad una reale



r.g. 4349/18

necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (cfr. sent n. 444 punto 55).

Tali principi sono stati condivisi dalla Corte di Cassazione, la quale ha affermato che, nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai ccnl succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato (Cass. 22558/16; conformi, Cass. 23868/16; Cass. 8945/17). In particolare, non va confuso, secondo il giudice di legittimità, il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale - CES, CEEP e UNICE - e recepito dalla Direttiva 99/70/CE), con il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine, oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo. Che i due piani debbano, invece, essere tenuti distinti emerge già dalla lettura della clausola 1, con la quale il legislatore eurounitario ha indicato gli obiettivi della direttiva, volta, da un lato a "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione"; dall'altro a "creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato". L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste, quindi, a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto



r.g. 4349/18

prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32).

In definitiva, la Corte di Giustizia, secondo il condivisibile parere di Cass. 23868/16, ha evidenziato che: a) la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C- 307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana); b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "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 comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" ( Del Cerro Alonso, cit., punto 42); c) le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata); d) a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi). Non è revocabile in



r.g. 4349/18

dubbio, inoltre, che l'interpretazione delle norme eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa. A tali sentenze, infatti, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, non nel senso che esse creino *ex novo* norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione (fra le più recenti in tal senso Cass. 2468/16).

Tornando al caso di specie, a parere del decidente non sussistono ragioni oggettive che giustifichino una differenza di trattamento applicata sfavorevolmente ai lavoratori assunti a tempo determinato, avendo essi svolto il servizio pre-ruolo con i medesimi requisiti soggettivi, funzioni e responsabilità del personale di ruolo. Invero, anche in questa sede il Ministero convenuto, pur affermando l'esistenza di condizioni oggettive a suo dire idonee a giustificare la diversità di trattamento, ha fatto leva su circostanze che prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate, le quali sole potrebbero legittimare la disparità. Ha insistito, infatti, sul dato che la minor valorizzazione del servizio pre-ruolo risiederebbe nella non assoluta sovrapposibilità del rapporto di lavoro dei docenti a tempo determinato con quello dei docenti a tempo indeterminato in relazione alla quantità dell'attività lavorativa prestata; infatti, a suo dire, mentre il dipendente di ruolo è tenuto a rendere la prestazione lavorativa per la durata prevista per la validità dell'anno scolastico, quello a tempo determinato può rendere la prestazione per 180 giorni e vedersi riconosciuto l'intero anno di anzianità.

Tuttavia, pur volendo prescindere dalla questione, comunque non trascurabile, della legittimità della proliferazione dei contratti a termine, la parte ricorrente, a quanto sembra, non ha neppure richiesto il riconoscimento degli interi anni scolastici in cui è stata impiegata, ma unicamente il periodo al netto del lavoro effettivo prestato a termine (*“accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al riconoscimento - per i periodi indicati in narrativa [ovvero i singoli segmenti lavorativi elencati a*



r.g. 4349/18

pagg. 2-3- dell'atto introduttivo] - *ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo già prestati*"). Ciò rende infondata anche l'asserita discriminazione alla rovescia nei confronti del personale assunto sin dall'inizio a tempo indeterminato.

Le medesime considerazioni valgono anche per quanto riguarda l'invocato riconoscimento della cd. retribuzione professionale docenti. Invero, Cass. 20015/18 ha condivisibilmente statuito che l'art. 7 del ccnl 15.03.2001 per il personale del comparto della scuola ha istituito la Retribuzione Professionale Docenti, prevedendo, al comma 1, che "con l'obiettivo della valorizzazione professionale della funzione docente per la realizzazione dei processi innovatori, che investono strutture e contenuti didattici delle scuole di ogni ordine e grado, nonché di avviare un riconoscimento del ruolo determinante dei docenti per sostenere il miglioramento del servizio scolastico sono attribuiti al personale docente ed educativo compensi accessori articolati in tre fasce retributive" ed aggiungendo, al comma 3, che "la retribuzione professionale docenti, analogamente a quanto avviene per il compenso individuale accessorio, è corrisposta per dodici mensilità con le modalità stabilite dall'art. 25 del ccni del 31.08.1999". Quest'ultima disposizione, dopo avere individuato i destinatari del compenso accessorio negli assunti a tempo indeterminato e nel personale con rapporto di impiego a tempo determinato utilizzato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nei commi successivi disciplinava le modalità di calcolo e di corresponsione del compenso, stabilendo che lo stesso dovesse essere corrisposto "in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio" e precisando, poi, che "per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio". Pertanto, dal complesso delle disposizioni richiamate, sulle quali non ha inciso la contrattazione successiva che ha solo modificato l'entità della RPD, includendola anche nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto ( art. 81 del CCNL 24.7.2003, art. 83 del CCNL 29.11.2007), emerge che l'emolumento ha



r.g. 4349/18

natura fissa e continuativa e non è collegato a particolari modalità di svolgimento della prestazione del personale docente ed educativo (cfr. fra le tante Cass. n. 17773/2017). Non vi è dubbio, pertanto, che lo stesso rientri nelle “condizioni di impiego” che, ai sensi della clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, il datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto ad assicurare agli assunti a tempo determinato i quali “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”. In altri termini, le parti collettive, nell'attribuire il compenso accessorio “al personale docente ed educativo”, senza differenziazione alcuna, hanno voluto ricomprendere nella previsione anche tutti gli assunti a tempo determinato, a prescindere dalle diverse tipologie di incarico previste dalla legge n. 124/1999, sicché il successivo richiamo, contenuto nel comma 3 dell'art. 7 del ccnl 15.03.2001, alle “modalità stabilite dall'art. 25 del ccni del 31.08.1999” deve intendersi limitato ai soli criteri di quantificazione e di corresponsione del trattamento accessorio, e non si estende all'individuazione delle categorie di personale richiamate dal contratto integrativo. In definitiva, la Corte Regolatrice ha fissato il seguente principio di diritto: “l'art. 7 del ccnl 15.03.2001 per il personale del comparto scuola, interpretato alla luce del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, attribuisce al comma 1 la Retribuzione Professionale Docenti a tutto il personale docente ed educativo, senza operare differenziazioni fra assunti a tempo indeterminato e determinato e fra le diverse tipologie di supplenze, sicché il successivo richiamo, contenuto nel comma 3 alle modalità stabilite dall'art. 25 del ccni del 31.08.1999 deve intendersi limitato ai soli criteri di quantificazione e di corresponsione del trattamento accessorio”.

Da ultimo, si presenta priva di pregio anche l'eccezione di prescrizione, atteso che sia il riconoscimento dell'anzianità di servizio che le relative spettanze retributive ad essa connesse non possono essere riconducibili a pagamenti periodici, come tali soggetti alla prescrizione breve di cui ex art. 2948 n. 4 cc, con la conseguenza che alcun diritto può dirsi affetto da prescrizione estintiva decennale.





r.g. 4349/18

In definitiva, il ricorso deve essere accolto, e, per l'effetto, va dichiarato il diritto della parte ricorrente ad avere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata durante i periodi di lavoro a tempo determinato sin dal primo rapporto occorso in data 04.10.2012, e l'amministrazione resistente va condannata al pagamento delle conseguenziali differenze sulla retribuzione percepita in virtù del riconoscimento della maggiore anzianità nonché al pagamento della retribuzione professionale docenti di cui all'art. 7 del ccnl 15.03.2001 per il servizio non di ruolo, il tutto oltre interessi legali dal dovuto al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, con attribuzione.

**P. Q. M.**

1) accoglie il ricorso e, per l'effetto:

a) dichiara il diritto della parte ricorrente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante i periodi di lavoro a tempo determinato sin dal primo rapporto occorso in data 04.10.2012;

b) condanna la parte resistente alla corresponsione delle differenze retributive spettanti alla parte ricorrente in virtù del riconoscimento della maggiore anzianità di servizio nonché al pagamento della retribuzione professionale docenti di cui all'art. 7 del ccnl 15.03.2001 per il servizio non di ruolo, il tutto oltre accessori come in parte motiva;

2) condanna il Ministero resistente a pagare, in favore della parte ricorrente, le spese processuali, che si liquidano in €  per compensi professionali, oltre spese forfettarie, Iva e Cpa, da distrarsi.

Nocera Inferiore, 12.07.2019.

**Il Giudice del lavoro**  
**dott. Angelo De Angelis**

