



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro, dott. ssa Francesca D'Antonio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 6381/2018 r.g. lavoro, e vertente

TRA

rappresentata e difesa dall'avv. Gianfranco
Nunziata;

Ricorrente

E

**MINISTERO DELL' ISTRUZIONE DELL' UNIVERSITA' E DELLA
RICERCA**, in persona del Ministro in carica p.t., rappresentato e difeso dall'
Avvocatura Distrettuale dello Stato di Salerno;

Resistente

Motivi in fatto e in diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 19.10.2018 la parte ricorrente in epigrafe premesso di avere lavorato, in qualità di collaboratrice scolastica, alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca in base ai vari contratti a tempo determinato analiticamente indicati in atti, deduceva che le era stata applicata la disciplina dettata dai vari C.C.N.L. del comparto scuola succedutisi nel tempo (C.C.N.L. del 29.11.2007 e ss.) [cfr. all.], fondati sul principio sancito dall'art. 526 e ss. del D.Lgs. n. 297/1994, secondo cui al personale non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio; rilevava che, viceversa, i C.C.N.L. comparto Scuola riconoscevano al personale di ruolo (a tempo indeterminato) una progressione economica in relazione alla anzianità di servizio maturata. Deduceva in particolare che ai sensi dell'art. 79 dello stesso C.C.N.L. e ss., al personale di ruolo (a tempo indeterminato) compete una progressione economica in relazione alla maturazione del primo biennio e dei successivi quinquenni di anzianità di servizio. Evidenziava quindi che, avendo svolto, durante il servizio prestato in



esecuzione dei vari contratti a tempo determinato, funzioni identiche e analoghe a quelle svolte dai colleghi a tempo indeterminato, si realizzava in tal modo una violazione della direttiva CE 1999/70, come interpretata dalle sentenze emanate al riguardo dalla CGUE ed in contrasto con la clausola 4 dell'accordo quadro europeo. Deduceva che i C.C.N.L. risultano in contrasto con la clausola 4 dell'accordo quadro, nella parte in cui la norma nazionale esclude la progressione stipendiale ai cd. precari.

Pertanto, adiva il giudice del lavoro per l'accoglimento delle seguenti domande:

1. Annullare e/o disapplicare e/o modificare le disposizioni normative e dei richiamati C.C.N.L. 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;
2. Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al riconoscimento - per i periodi indicati in narrativa - ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo già prestati come se il rapporto fosse costituito sin dall'inizio a tempo indeterminato e, quindi, con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L. ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
3. Accertare e dichiarare - previa disapplicazione e/o modifica della normativa nazionale in materia e dei C.C.N.L. di settore - il diritto della ricorrente ai fini giuridici ed economici dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati riconoscendo alla stessa la progressione professionale prevista dal C.C.N.L. Comparto Scuola per il personale docente e amministrativo assunto a tempo indeterminato e per l'effetto, condannare parti resistenti a collocare la ricorrente al livello stipendiale corrispondente alla anzianità di servizio maturata e a corrispondere le relative differenze retributive oltre interessi e rivalutazione;
4. Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente agli incrementi stipendiali di cui al C.C.N.L. applicato riconosciuto al personale a tempo indeterminato e per l'effetto condannare le resistenti a collocare la ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata - in seguito all'intero servizio pregresso svolto, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato - oltre che a corrispondere le differenze retributive dovute a seguito della disposta ricostruzione della carriera e ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza - tra quanto percepito e quanto avrebbero avuto diritto di percepire con il riconoscimento originario ed integrale degli anni di servizio pre-ruolo - il tutto con interessi e rivalutazione fino al saldo;
5. Condannare le resistenti a rideterminare/ricalcolare il TFR percepito a conclusione dei contratti a tempo determinato.



Regolarmente instaurato il contraddittorio, si costituiva il MIUR eccependo la prescrizione dei crediti e, nel merito, chiedendo l'integrale rigetto del ricorso in quanto destituito di ogni fondamento giuridico dal momento che alcuna discriminazione poteva ritenersi realizzata dalla normativa nazionale, che era stata correttamente applicata.

In data odierna, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori costituiti nelle note scritte autorizzate ai sensi dell'art. 83, comma 7 del D.L. 18/2020, il Giudice decideva la causa come da sentenza con contestuale motivazione.

È fondata la domanda di parte ricorrente avanzata sul presupposto del diritto di essere equiparata nel trattamento economico ai lavoratori del medesimo comparto assunti a tempo indeterminato in quanto di ruolo.

In effetti, mentre per il personale di ruolo il CCNL del comparto Scuola prevede l'individuazione di varie fasce di anzianità a cui corrispondono diverse tabelle retributive (con connessa attribuzione di un migliorativo trattamento economico a decorrere dalla seconda fascia), il personale assunto a termine, per contro, mantiene sempre lo stipendio tabellare iniziale, al di là del numero dei contratti a termine intervenuti e del numero di anni di lavoro prestati.

Inoltre, seppure è prevista una forma di valorizzazione dei periodi di servizio "non di ruolo" una volta intervenuta il passaggio "in ruolo", tale valorizzazione è peraltro solo parziale.

Detta disciplina interna va, tuttavia, disapplicata in quanto in contrasto con il principio di non discriminazione di fonte comunitaria.

Si riporta sul punto l'orientamento consolidatosi nella giurisprudenza della Corte di Cassazione a partire dalle sentenze nn. 22558 e 23868 del 2016, secondo cui «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 c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. 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.».

All'affermazione del principio di diritto, richiamato in numerose pronunce successive (cfr. fra le più recenti Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323 del 2018), la Corte è pervenuta sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte di Giustizia, la quale da tempo ha affermato 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 dall'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; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C677/16, Montero Mateos, punto 57 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).

I richiamati principi sono stati tutti ribaditi dalla Corte di Lussemburgo nella motivazione della recente sentenza del 20.6.2019 in causa C- 72/18, Ustariz Aróstegui, secondo cui «la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di



ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale»

Ad avviso del giudicante, tali principi –da ultimo ribaditi da Cass. sent. n. 20918/2019– trovano applicazione nella fattispecie in esame, atteso che anche in questa sede il Ministero, 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 dalla ricorrente, le quali sole potrebbero legittimare la disparità, insistendo, infatti, sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego e sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, ossia su ragioni oggettive che legittimano il ricorso al contratto a tempo determinato e che rilevano ai sensi della clausola 5 dell'Accordo Quadro, da non confondere con le ragioni richiamate nella clausola 4, che attengono, invece, alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione, in ordine alle quali nulla ha dedotto la resistente.

Non è pertinente il richiamo fatto dall'Avvocatura dello Stato alla sentenza del 20.9.2018 in causa C- 466/17, Motter contro Provincia Autonoma di Trento, perché la pronuncia, riguardante la diversa questione della ricostruzione della carriera al momento della conclusione del contratto a tempo indeterminato, ha esaminato la disciplina dettata dagli artt. 485 e 489 del d.lgs. n. 297/1994, applicabile al solo personale docente e non a quello amministrativo, che qui viene in rilievo, per il quale rilevano le disposizioni dettate dagli artt. 569 e 570 del T.U., non sovrapponibili alle prime.

Come recentemente osservato dalla Corte di Cassazione in causa analoga, “il Ministero sovrappone e confonde il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro 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" e 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, anche a



fronte della legittima apposizione del termine 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 prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32).” – Cass. 20918/2019-

Per quanto detto risulta, dunque, accertata nella fattispecie la violazione del principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e con pari livello e anzianità di servizio della parte ricorrente per il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio dalla stessa maturato in corrispondenza dei periodi di servizio prestati in esecuzione dei contratti di lavoro a tempo determinato intercorsi con l'Amministrazione resistente.

Si precisa, tuttavia, che non sussiste alcun diritto alla percezione degli scatti retributivi di anzianità ex art. 53 l. 312/1980, atteso che tale disposizione che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stata richiamata, ex artt. 69, comma 1, e 71 d.lgs n. 165 del 2001, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione. Ad avviso della Suprema Corte infatti “Al momento della contrattualizzazione del rapporto di impiego del personale della scuola, dunque, l'art. 53 della legge 312/1980 poteva dirsi vigente ed efficace solo relativamente ai docenti di religione e ad alcune particolari categorie di insegnanti che, sebbene non immessi nei ruoli, prestavano attività sulla base, non di supplenze temporanee o annuali, bensì in forza di contratti a tempo indeterminato previsti in via eccezionale dall'art. 15 della legge n. 270 del 1982 (è il caso dei docenti di educazione musicale il cui rapporto è stato ritenuto a tempo indeterminato da Cass. 8.4.2011 n.8060, che ha ribadito in motivazione la non spettanza degli scatti biennali di cui all'art. 53 ai supplenti ed al personale "il cui rapporto di servizio trova fondamento in incarichi attribuiti di volta in volta e si interrompe nell'intervallo tra un incarico e l'altro")” (cfr. Cass. 22558/16).

Con riferimento alla eccezione di prescrizione pare opportuno richiamare i principi affermati dalla Corte di Cassazione in materia. È stato anzitutto affermato che la anzianità di servizio del lavoratore non è uno status (od un elemento costitutivo di uno status) di quest'ultimo: né un distinto bene della vita oggetto di un autonomo diritto: ma rappresenta la dimensione temporale che caratterizza il rapporto di lavoro e che - in quanto fatto giuridico- integra il presupposto di fatto di distinti specifici diritti (quali



quelli all'indennità di anzianità o alla retribuzione;), per cui non è suscettibile di un'autonoma prescrizione distinta da quella di ciascuno dei singoli diritti predetti, che su essa si fondano (cfr. Cass. 9060/2004; 1013/2018).

Di conseguenza l'anzianità di servizio può essere sempre oggetto di accertamento giudiziale purché sussista nel ricorrente l'interesse ad agire che va valutato in ordine alla azionabilità dei singoli diritti di cui la prima costituisce il presupposto di fatto: da ciò consegue che l'effettiva anzianità di servizio può essere sempre accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di anni di anzianità salvo, in ordine al quantum della somma dovuta al lavoratore, il limite derivante dalla prescrizione quinquennale cui soggiace il diritto alla retribuzione. In particolare il diritto ad una diversa fascia retributiva ha natura autonoma e si estingue se non viene fatto valere entro il termine di prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4, ma poiché l'anzianità di servizio può essere sempre fatta valere, se il lavoratore, prescrittosi il diritto ad una differenza retributiva maturata prima del quinquennio, agisca per ottenere l'attribuzione degli aumenti successivi, questi devono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturatosi ma non più dovuto per effetto dell'intervenuta prescrizione, fosse stato corrisposto. Di riflesso il datore di lavoro può opporre al lavoratore che faccia valere il proprio diritto agli aumenti contrattuali di anzianità, la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti. ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti, ancora non prescritti. In altri termini la rivendicazione tardiva di un aumento retributivo, connesso al calcolo dell'anzianità, può determinare la prescrizione delle remunerazioni periodiche, ma non la prescrizione del diritto all'aumento in sé, attenendo detta prescrizione ai singoli ratei retributivi e non ai diritti che influiscono sulla misura della retribuzione al di là dei singoli periodi di paga.

Ne consegue che è soggetto alla prescrizione quinquennale anche il credito del lavoratore che, avendo percepito una retribuzione rapportata ad una anzianità di servizio errata come nel caso di specie dedotto dai ricorrenti, chieda la differenza rispetto a tale maggiore importo. L'avvenuta prescrizione del diritto a tali differenze retributive, comunque, non preclude al lavoratore la possibilità di far valere la computabilità di tale emolumento ai fini della determinazione degli aumenti retributivi relativi ad un diverso e successivo periodo (Cass. nn. 11637/1992, 9451/1993, 12756/200, 8228/2003, 9060/2004).

Anche di recente la Corte regolatrice (cfr Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 2232 del 30/01/2020) ha riaffermato che l'anzianità di servizio in ruolo degli insegnanti configura



un mero fatto giuridico, come tale insuscettibile di una prescrizione distinta da quella dei diritti patrimoniali che su di essa si fondano, con la conseguenza che, nel caso in cui il docente, prescrittosi un primo scatto di retribuzione, agisca tempestivamente per ottenere l'attribuzione di 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, in quanto il datore di lavoro può opporre al lavoratore la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti”.

Con specifico riguardo alla retribuzione richiesta in relazione ai contratti a termine succedutisi nel tempo la Cassazione ha affermato che, non essendo in discussione la legittimità dei termini apposti ai singoli contratti, nella specie “rileva il principio affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 575/2003 secondo cui «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 prescrizionale 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.».

Con la richiamata pronuncia le Sezioni Unite hanno osservato che il metus, ritenuto dal Giudice delle leggi motivo decisivo per addivenire alla dichiarazione di illegittimità costituzionale, presuppone l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato nel quale non sia prevista alcuna garanzia di continuità. Invece, nel contratto a termine legittimamente stipulato, poiché il lavoratore ha solo diritto a che il rapporto venga mantenuto in vita sino alla scadenza concordata e l'eventuale risoluzione ante tempus non fa venir meno alcuno dei diritti derivanti dal contratto, non è configurabile quel metus costituente ragione giustificatrice della regolamentazione della prescrizione nel rapporto a tempo indeterminato non assistito dal regime di stabilità reale (Cass. n. 20918/2019 e negli stessi termini Cass. n. 8996/2018 cit., Cass. n. 14827/2018;



Cass. n.22146/2014).

In applicazione di tali principi, si evidenzia che nella specie, in cui parte ricorrente chiede le differenze retributive scaturenti dalla progressione economica in relazione ai contratti a tempo determinato succedutisi nell'arco temporale decorrente dal 18.4.2013 al 30.6.2017, la diffida stragiudiziale ricevuta dal Ministero il 26.4.2017 (v. doc. in atti) ha utilmente interrotto, in relazione ai predetti contratti, il termine di prescrizione quinquennale –poi nuovamente utilmente interrotto con la notifica del ricorso in data 23.10.2018-.

In conclusione, va dichiarato il diritto della ricorrente a vedersi riconosciuta l'anzianità di servizio maturata in virtù dei servizi non di ruolo prestati in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con l'amministrazione resistente a decorrere dal 18.4.2013 ai fini della progressione stipendiale prevista per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con condanna del MIUR a pagare in favore di quest'ultima le differenze retributive maturate in ragione del predetto riconoscimento, anche a titolo di trattamento di fine rapporto e, comunque, nei limiti della prescrizione che opera oltre il quinquennio antecedente alla data della diffida del 26.4.2017.

Il ricorso pertanto trova accoglimento nei limiti sopra richiamati.

Stante la complessità delle questioni trattate e i numerosi interventi giurisprudenziali in materia succedutisi nel tempo, le spese di lite sono integralmente compensate tra le parti.

P.Q.M.

1) accertata la violazione del principio di non discriminazione previsto dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro Europeo, dichiara il diritto della ricorrente al riconoscimento ai fini della progressione economica dell'anzianità maturata nei servizi non di ruolo già prestati –per come indicati nella motivazione- con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L. ai dipendenti assunti a tempo indeterminato e per l'effetto condanna l'Amministrazione convenuta al pagamento in favore della ricorrente delle differenze stipendiali eventualmente maturate, anche a titolo di trattamento di fine rapporto, in ragione dell'anzianità di servizio nei limiti della prescrizione che opera oltre il quinquennio antecedente alla data della diffida del 26.4.2017;

4) compensa tra le parti le spese di lite.

Salerno, 12.6.2020

Il Giudice del Lavoro

Dott. ssa Francesca D'Antonio

