



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

Il Giudice dott. ssa Caterina Petrosino in data 12.06.2020 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 5997 /2018 reg.gen.sez.lavoro, e vertente

TRA

rappresentato e difeso dall'avv. to NUNZIATA G. giusto
mandato a margine del ricorso introduttivo

Ricorrente

E

**MIUR, UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA CAMPANIA,
UFFICIO X- AMBITO TERRITORIALE DI SALERNO** rapp. to e difeso dalla

ex art. 417 bis c.p.c.

Resistente

Motivi in fatto e in diritto della decisione



Con ricorso depositato in data 22.07.2019 il ricorrente in epigrafe, premesso di avere lavorato, in qualità di collaboratore scolastico alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca in base a vari contratti a tempo determinato e di avere richiesto ed ottenuto la ricostruzione della carriera con riconoscimento dei servizi pre - ruolo, deduceva l'illegittimità del decreto di ricostruzione della carriera adottato nei propri confronti, essendo i servizi pre - ruolo stati riconosciuti non integralmente ma nei limiti ed in base ai criteri di cui all'art. 569 d.lgs. n° 297/94 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. Rileva invece che ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. del comparto Scuola succedutisi nel tempo (da ultimo, l'art. 59 e ss. del C.C.N.L. del 29.11.2007), invece, 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. Deduceva che, avendo prestato, durante i servizi pre-ruolo, funzioni identiche e analoghe a quelle svolte dai colleghi a tempo indeterminato, si realizzava 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. Pertanto, adiva il Tribunale di Salerno in funzione del giudice del lavoro per vedere “1. *Annulare e/o disapplicare il decreto di ricostruzione della carriera n. 63 del 25.01.2017. Accertare e dichiarare l'illegittimità, e/o annullare e/o disapplicare il D.P.R. 399/1988 e il D.Lgs. n. 297/1994 nonché le disposizioni di cui il C.C.N.L. Comparto Scuola che non riconoscono al personale assunto con contratti a tempo determinato la totale anzianità maturata; 2. Accertare e dichiarare - previa disapplicazione del decreto di ricostruzione della carriera, della normativa nazionale in materia e del C.C.N.L. di settore - il diritto del ricorrente al riconoscimento per intero ai fini giuridici, previdenziali ed economici dell'anzianità maturata di tutti i servizi non di ruolo (come indicati in premessa) - prima dell'assunzione a tempo indeterminato - prestati, con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L. Comparto Scuola al personale assunto a tempo indeterminato; 3. Accertare e dichiarare, il diritto del ricorrente alla ricostruzione della propria carriera considerando per intero il servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato e senza decurtazioni tutti i periodi di servizio svolti in costanza di lavoro a tempo determinato nel periodo indicato in premessa; 4. Condannare la resistente a collocare il 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 al pagamento del compenso professionale, spese e onorari di causa, oltre i.v.a., cnap e rimborso ex art. 14 t.p., con attribuzione al sottoscritto procuratore per dichiarato anticipo”.

Si costituiva in giudizio il Ministero convenuto deducendo l'insussistenza di alcuna discriminazione realizzata dalla normativa nazionale, che era stata correttamente applicata. Pertanto, chiedeva il rigetto della domanda con vittoria delle spese di lite.

In data 12.06.2020, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori costituiti richiamate nelle note scritte ai sensi dell'art. 83, comma 7 lett. h) del D.L. 18/2020 , il Giudice decideva come da sentenza con contestuale motivazione.

Il ricorso è fondato per le ragioni di seguito precisate.

Giova richiamare la normativa che rileva nel caso che ci occupa.

L'art. 569 d.lgs. n.597/1994, rubricato “Riconoscimento dei servizi agli effetti della carriera”, testualmente prevede: “ *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*” (comma 1).

Ai sensi dell'art. 570 d.lgs. n.597/1994 (intitolato “ Periodi di servizio utili al riconoscimento”) “*Ai fini del riconoscimento di cui all'articolo 569, è utile soltanto il servizio, effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito. Eventuali interruzioni dovute alla fruizione di congedo e di aspettativa retribuiti e quelle relative a congedo per gravidanza e puerperio sono considerate utili a tutti gli effetti per il computo dei periodi richiesti per il riconoscimento*” (comma 1).

L'art. 4 co.3 legge n.399/1988 (rubricato “Inquadramento economico Passaggi di qualifica funzionale”), prevede poi che “ *Al compimento del sedicesimo anno per i docenti laureati della scuola secondaria superiore, del diciottesimo anno per i coordinatori amministrativi, per i docenti della scuola materna ed elementare, della scuola media e per i docenti diplomati della scuola secondaria superiore, del ventesimo anno per il personale ausiliario e collaboratore, del ventiquattresimo anno per i*



docenti dei conservatori di musica e delle accademie, l'anzianità utile ai soli fini economici è interamente valida ai fini dell'attribuzione delle successive posizioni stipendiali". Così ricostruito il quadro normativo, occorre rilevare che, essendo il trattamento retributivo organizzato per fasce stipendiali connesse con l'anzianità di servizio, è necessario che posizione stipendiale sia corrispondente all'anzianità di servizio effettivamente maturata analogamente a quella riservata ad un lavoratore assunto a tempo indeterminato con analoga anzianità.

Ciò posto, ad avviso del ricorrente, detta normativa è in contrasto con la normativa comunitaria ed in particolare con la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, trasfuso nella Direttiva 99/70/CE del 28 giugno 1999, che stabilisce che 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 che 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.

Detta clausola è stata più volte oggetto di esame da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la quale ha affermato che: 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-307105, Del Cerro Alonso; 8.9.2011. causa C-177/10 Rosado Santana);

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); 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 0177/14, *Regolo Dans*, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata); 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 (*Regolo Dans*, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause 0302/11 e 0305/11, *Valenza*; 7.3.2013, causa 0393/11, *Bertazzi*).

La ricostruzione della carriera è disposta quando il lavoratore è già immesso in ruolo ma riguarda l'anzianità di servizio maturata nei periodi di lavoro a tempo determinato e, pertanto, non può dubitarsi dell'applicabilità del principio di non discriminazione rientrando nell'obiettivo della clausola 4 la tutela dei lavoratori a termine.

Analogo principio di non discriminazione è stato recepito nel nostro art. 6 del D.Lgs. 368/2001, alla stregua del quale *“al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”*.

La disposizione contiene oltre all'elencazione di alcuni istituti (ferie, gratifica natalizia o tredicesima, TFR) che devono essere riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato, pena la violazione del principio comunitario di non discriminazione, una clausola generale che estende ai lavoratori a tempo determinato *“ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili”*: nell'ampia locuzione normativa rientra l'attribuzione della fascia stipendiale collegata all'effettiva anzianità di servizio, qualora sia ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo indeterminato con analoga anzianità.

Nel caso che ci occupa, a ben vedere, non è ravvisabile, né è stata dedotta, una ragione oggettiva che legittimi la disparità di trattamento in questione e che riguarda



l'anzianità di servizio maturata nel periodo di precariato. Al personale assunto sin da subito a tempo indeterminato è riconosciuta un'anzianità corrispondente al servizio effettivamente prestato mentre, a parità di anzianità maturata in forza di contratti a termine, al lavoratore successivamente immesso in ruolo non è integralmente riconosciuto il servizio prestato a parità di mansione.

In difetto di ragioni giustificatrici delle differenti condizioni di impiego riservate a lavoratori comparabili, ai fini della decisione non rileva pertanto che la ricostruzione della carriera operi una valutazione solo parziale e non per l'intero dell'effettiva anzianità maturata. Il principio della parità di trattamento e il divieto di discriminazione 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 Da., punto 32), cui ciascun Stato membro è obbligato a dare attuazione.

Pertanto, stante l'impossibilità di dare alla normativa nazionale un'interpretazione conforme alla norma comunitaria, trattandosi di disposizioni di contenuto incompatibile, occorre disapplicarla la prima.

Lo scrivente condivide le ampie e esaustive argomentazioni contenute nella sentenza della Corte di Appello di Torino (n. 524/2019 del 22.07.2019) che qui si richiama integralmente ai sensi dell'art. 118 disp. Att. c..p.c.

“Tali conclusioni sono oggi ulteriormente confortate dai principi recentemente affermati dalla CGUE che, nella recente sentenza del 20 settembre 2018 causa C-466/17 , VI sezione, ha ritenuto che l'art. 485 d.lgs. 297/94 non contrasti con la clausola 4 dell'accordo quadro sul contratto a termine essendo la disparità di trattamento giustificata da ragioni oggettive. la CGUE - partendo dalla considerazione che la clausola 4 dell'accordo quadro, dopo aver sancito la regola generale della parità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a termine con riferimento all'anzianità di servizio, introduce una eccezione alla regola nei casi in cui criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive - individua le ragioni oggettive che giustificano il diverso trattamento.

Con riferimento specifico alla situazione dei docenti la CGUE – pur ritenendo la comparabilità tra docente con contratto a tempo determinato e docente con contratto a tempo indeterminato- ha individuato due ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento.



La prima consiste nelle differenze dell'attività lavorativa delle due categorie di lavoratori (ed in particolare, come evidenziato dal Governo italiano, il fatto che i docenti a tempo determinato sono spesso chiamati ad effettuare prestazioni di sostituzione temporanea e ad insegnare svariate materie) e la seconda nel diverso sistema di computo del tempo di lavoro effettuato che differisce da quello dei docenti di ruolo.

Nessuna delle due ragioni ricorre nella specie essendo incontestato da un lato che il personale A.T.A. svolge le stesse identiche mansioni tanto nella fase antecedente la stabilizzazione quanto in quella successiva all'immissione in ruolo e dall'altro che al personale AT. non si applica l'art. 489 d. lgs. 297/94 (che equipara il servizio prestato per almeno 180 giorni all'anno scolastico intero) in quanto testualmente riferita solo al servizio di insegnamento non di ruolo”

Da quanto detto consegue pertanto la non conformità al diritto comunitario delle norme di legge e delle clausole dei contratti collettivi nazionali del comparto scuola, succedutesi nel tempo, in forza delle quali per il personale ATA stabilizzato il riconoscimento del pregresso servizio non di ruolo è solo parziale.

L'omessa integrale considerazione del periodo pre ruolo costituisce quindi una discriminazione ingiustificata in danno del lavoratore precario e come tale deve essere dichiarata illegittima”.

A ben vedere, di recente, i Giudici della Corte dei Conti (Sezione centrale del controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, Deliberazione n. SCCLEG/4/2019/SUCC) nel pronunciarsi ai sensi dell'art. 3, comma 3, del Regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti n. 14/2000 e successive modificazioni, in ordine alla corretta applicazione della vigente disciplina normativa in materia di ricostruzione della carriera nei casi di passaggio di ruolo del personale amministrativo, tecnico e ausiliario (A.T.A.), a seguito di concorso pubblico riservato hanno escluso la possibilità di poter applicare al personale Amministrativo, Tecnico ed Ausiliario del Comparto Scuola il principio di diritto sancito nella sentenza resa dalla Corte di Giustizia Europea lo scorso 20 settembre 2018 nel caso Motter.

Tale assunto trova il proprio fondamento, a detta dei Giudici della Corte dei Conti, nella circostanza che “non possa ritenersi che la professionalità del personale ATA a termine sia diversa da quella del personale di ruolo, atteso che il personale ATA, salvo diverse allegazioni contrarie dell'amministrazione (assenti nel caso di specie), svolge sempre le stesse mansioni indipendentemente dal termine dell'assunzione. La professionalità del



personale ATA non risulta infatti influenzata (come avviene per i docenti) dalla maggiore o minore continuità con cui le relative mansioni siano state eseguite nel corso degli anni”.

I Giudici hanno evidenziato che l'istituto della temporizzazione e quello della valutazione del servizio pre-ruolo sono alternativi. In sostanza, si tratta di due criteri che, per le loro distinte caratteristiche e per le diverse finalità che perseguono, non possono che essere utilizzati in momenti separati. Il primo criterio è diretto ad operare nel momento del passaggio in ruolo, per consentire nell'immediato una ricostruzione della carriera in via provvisoria, con l'individuazione di una anzianità di servizio convenzionale. Il secondo criterio, invece, opera nel successivo momento della conferma in ruolo, dopo il periodo di prova, per procedere alla ricostruzione della carriera in via definitiva, con il dovuto riconoscimento integrale di tutti i servizi svolti fino all'immissione in ruolo. Da ciò deriva che l'istituto della temporizzazione, applicato doverosamente dalla amministrazione in fase di primo inquadramento, diviene recessivo rispetto al criterio della integrale ricostruzione di carriera quale istituto generale che permette il recupero della anzianità residua, evitando una penalizzazione stipendiale nei confronti di soggetti inquadrati in prima istanza all'atto del passaggio in ruolo con una anzianità inferiore a quella effettiva.

Di recente, chiamata a pronunciare sulla conformità al diritto dell'Unione della disciplina interna relativa alla ricostruzione della carriera del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) della scuola, nei casi in cui l'immissione in ruolo sia stata preceduta da rapporti a termine, la Suprema Corte ha enunciato il seguente principio di diritto : *“il D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 569, relativo al riconoscimento dei servizi preruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi. Il giudice, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, è tenuto a disapplicare la norma di diritto interno in contrasto con la direttiva ed a riconoscere ad ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato”* (cfr Cass. 31150/2019; conformi: Cass. 2924/2020, 3472/2020).

La Suprema Corte ha chiarito che l'applicabilità alla fattispecie della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE non può essere esclusa per il fatto che il rapporto dedotto in giudizio



abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo, perchè la Corte di Giustizia ha da tempo chiarito che la disposizione non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo status di dipendente a tempo indeterminato. Della clausola 4, infatti, non può essere fornita un'interpretazione restrittiva poichè l'esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato viene in rilievo anche qualora il rapporto a termine, seppure non più in essere, venga fatto valere ai fini dell'anzianità di servizio (cfr. Corte di Giustizia 8.11.2011 in causa C- 177/10 Rosado Santana punto 43; Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C-305/11, Valenza ed altri, punto 36).

A ben vedere, si legge nella richiamata sentenza, "la clausola 4 dell'Accordo esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicchè 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); 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, allorchè proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42); 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 C-177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata); a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, nè rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perchè 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 C-677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte



di Giustizia 18.10.2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C-393/11, Bertazzi); la clausola 4 "osta ad una normativa nazionale,... la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso 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, a meno che la citata esclusione sia giustificata da ragioni oggettive.... Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere" (Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C-302/11 a C305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di Giustizia 4.9.2014 in causa C-152/14 Bertazzi)".

Tali principi, precisa la Corte, non sono stati smentiti dalla sentenza 20.9.2018, in causa C466/17, Motter, con la quale, a seguito di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Trento, la Corte di Giustizia ha statuito che la clausola 4 dell'Accordo Quadro, in linea di principio, non osta ad una normativa, quale quella dettata dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485, che "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".

Particolare rilievo assumono, dunque, per comprendere la ratio della decisione, i punti 47 e 48 nei quali si afferma che possono configurare una ragione oggettiva "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", obiettivi che possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità "fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio".

La Corte ha chiarito che le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte a quest'ultimo perchè il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della fictio iuris di cui al richiamato della L. n. 124 del 1999, art. 11, comma 14, con la



conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata "discriminazione alla rovescia".

Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con il personale stabilmente immesso nei ruoli dell'amministrazione ed alle ragioni oggettive che sole potrebbero giustificare la disparità di trattamento, la Suprema Corte ha ribadito che non si può fare leva sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego, sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, sulle modalità di reclutamento del personale e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare perchè, la giurisprudenza della Corte di Giustizia, richiamata anche nella sentenza 20.9.2018, Motter, è ferma nel ritenere che la giustificazione deve essere fondata su "elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi" e che "possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato...o, eventualmente da una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro".

Nel caso di specie è dunque indubbia la totale sovrapponibilità delle mansioni espletate dagli assunti a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi nei ruoli, tenuto conto della continuità degli incarichi (ininterrotti per ben 10 anni), la durata degli stessi (annuale o comunque volti a coprire integralmente il fabbisogno di organico di ciascun anno scolastico), la frequenza delle prestazioni lavorative (essendo stato assunto con orario completo), nonché la indubbia corrispondenza delle mansioni trattandosi di inquadramento nel profilo amministrativo. Inoltre tale sovrapponibilità emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perchè tutti i CCNL succedutisi nel tempo non hanno mai operato differenziazioni fra le due tipologie di rapporto quanto all'inquadramento dei lavoratori ed all'espletamento dei compiti propri dell'area, ossia delle "funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche" (art. 49 CCNL 1995).

Né, aggiunge la Corte, la comparabilità può essere esclusa per le supplenze temporanee, in relazione alle quali è lo stesso legislatore a smentire la tesi della non assimilabilità del servizio lì dove riconosce integralmente l'anzianità per i primi tre anni, periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee che quelle annuali o sino al termine delle attività didattiche.



Una volta esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell'anzianità di servizio, occorre disapplicare la norma di diritto interno che prevede l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile dopo l'immissione in ruolo perché la clausola 4 dell'accordo quadro ha effetto diretto ed i giudici nazionali, tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione ed a garantirne la piena efficacia, debbono disapplicare, ove risulti preclusa l'interpretazione conforme, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte di Giustizia 8.11.2011, Rosado Santana punti da 49 a 56).

Va dunque affermato il diritto del ricorrente al computo per intero, ai fini della ricostruzione della carriera e del corretto inquadramento giuridico ed economico, del servizio prestato in posizione di pre ruolo a decorrere dal luglio 2001, vale a dire successivamente alla scadenza del termine di recepimento della Direttiva 99/70/CE.

Le spese di lite, stante il contrasto giurisprudenziale sulla questione trattata risolto solo con il recente intervento della giurisprudenza di legittimità, restano interamente compensate tra le parti.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso per quanto di ragione e, per l'effetto, previa disapplicazione del D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 569, nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi, per contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE, dichiara il diritto del ricorrente, in qualità di personale ATA, al riconoscimento ai fini della ricostruzione della carriera, dell'intero servizio prestato in posizione di pre-ruolo dal luglio 2001 sino all'immissione in ruolo;

condanna il Miur alla ricostruzione della carriera ai fini giuridici ed economici nei termini di cui sopra ed al pagamento in favore del suddetto ricorrente delle eventuali differenze retributive maturate;

compensa le spese di lite.

Salerno, 12.06.2020

Il Giudice

Dott. ssa Caterina Petrosino



