



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO

Sezione Lavoro

Il Giudice della Sezione Lavoro del Tribunale di Salerno dott.ssa Michela Doronzo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. 3520 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2017 vertente

tra

[Redacted]

[Redacted], tutti rappresentati e difesi dall'avv. Gianfranco Nunziata;

- ricorrenti

e

MIUR-Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, USR Campania, Ufficio X- ambito territoriale di Salerno, in persona dei legali rapp.ti pro tempore, tutti rappresentati e difesi dal dirigente Consiglia Serena Alfano;

- resistenti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 15.5.2017 i ricorrenti in epigrafe indicati hanno dedotto: di essere collaboratori scolastici ATA a tempo indeterminato; di aver iniziato, tuttavia, a lavorare in forza di una serie di contratti a tempo determinato (specificatamente indicati in ricorso per ciascuna parte). Hanno rappresentato altresì che

6b
Firmato Da: CRUDELI LIDIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG 3 Serial#: 7740ae9f386651021dd
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG 3 Serial#: 367291523ec3b843eb8afb7d34f3ee8



L'Amministrazione Scolastica ha provveduto a riconoscere, come servizio preruolo valutabile integralmente ai fini della ricostruzione di carriera sia dal punto di vista giuridico che economico, soltanto 3 anni, mentre i restanti anni di anzianità preruolo sono stati ingiustamente riconosciuti, ai fini economici, nella misura di 2/3 e che, diversamente da quanto ritenuto dall'Amministrazione Scolastica, hanno pieno diritto a vedersi riconosciuto per intero, ai fini della ricostruzione di carriera, il servizio preruolo prestato.

Hanno convenuto, quindi, il MIUR e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania dinanzi all'instestato Tribunale affinché, previa disapplicazione della normativa interna in contrasto con la direttiva 1999/70/CE, fosse accertato e dichiarato il proprio diritto a ottenere una ricostruzione di carriera integrale mediante il riconoscimento, sia ai fini giuridici che economici, di tutti gli anni di servizio preruolo prestati e con la conseguente condanna del Ministero convenuto a riconoscere, in loro favore, tutto il predetto servizio preruolo e, quindi, a collocarli nella posizione stipendiale maturata in seguito all'intero servizio pregresso svolto, cumulando integralmente al servizio di ruolo il servizio preruolo e, pertanto, con la conseguente condanna del Ministero convenuto a corrispondergli la differenza tra quanto percepito e quanto avrebbero avuto diritto di percepire con il riconoscimento originario e integrale degli anni di servizio preruolo, oltre interessi e rivalutazione monetaria e, quindi, al pagamento, in suo favore, di tutte le differenze retributive dovute a seguito della suddetta ricollocazione stipendiale di competenza.

Regolarmente instauratosi il contraddittorio nei confronti dell'amministrazione convenuta, questa si è costituita in giudizio eccependo, in via preliminare, la prescrizione dei diritti azionati e chiedendo, in merito, il rigetto delle domande perché infondate in fatto e in diritto.

Dopo un rinvio d'ufficio, all'odierna udienza, questo Giudicante, subentrato nella trattazione del presente procedimento, all'esito della discussione, ha deciso la causa dando immediata e pubblica lettura della motivazione e del dispositivo della presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Ricostruzione di carriera a seguito dell'immissione in ruolo

L'esame della domanda proposta dagli odierni ricorrenti si incentra essenzialmente sulla questione relativa alla compatibilità o meno con il diritto dell'Unione europea della normativa italiana che regola la rilevanza ai fini della ricostruzione della carriera al momento dell'immissione in ruolo, del servizio pre-ruolo prestato dal personale scolastico amministrativo e ausiliario.

Firmato Da: CRUDELE LIDIA EMISSO Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7740ca9977ca9a946bb
Firmato Da: DORONZO MICHELA EMISSO Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 361291523ec3b843eb8af7d313eeeb



Ciò spiega perché il legislatore sin da tempo risalente ha ritenuto necessario dettare, sia per i docenti che per il personale ATA, una disciplina specifica dell'istituto del riconoscimento del servizio ai fini della carriera, che costituisce un *unicum* rispetto ad altri settore dell'impiego pubblico e che si giustifica in ragione della peculiarità del sistema scolastico, nel quale, pur nella diversità delle forme di reclutamento succedutesi nel tempo, l'immissione definitiva nei ruoli dell'amministrazione è sempre stata preceduta, per ragioni diverse, da periodi più o meno lunghi di rapporti a tempo determinato.

1.2 La clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE

Ebbene, i ricorrenti lamentano il contrasto della disciplina dettata dagli artt 569 e ss. del testo unico con il principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE, la cui applicabilità alla fattispecie per cui è causa può dirsi ormai pacifica.

Invero, l'applicabilità della clausola 4 non può essere esclusa né in ragione della natura pubblica della parte datrice di lavoro, né per il fatto che i rapporti dedotti in giudizio abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo, né, infine in ragione della materia trattata.

Su tali aspetti è sufficiente richiamare i principi ripetutamente espressi dalla Corte di Giustizia, la quale ha chiarito, sin dalle prime pronunce relative alla clausola 4, che l'ambito soggettivo di applicazione della stessa ricomprende anche i datori di lavoro del settore pubblico. Così, ad esempio, nella sentenza del 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler, ha rilevato che né la direttiva né l'accordo quadro che vi figura in allegato contengono alcuna indicazione dalla quale possa dedursi che il loro campo di applicazione si limiti ai contratti a tempo determinato conclusi dai lavoratori con datori di lavoro del solo settore privato. Al contrario, come risulta dalla stessa formulazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, il campo di applicazione di quest'ultimo è concepito in senso lato, riguardando in maniera generale i "*lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro*". Inoltre, la definizione della nozione di lavoratori a tempo determinato ai sensi dell'accordo quadro, figurante nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro.

Per quanto riguarda, poi, il secondo aspetto, la Corte di Giustizia ha da tempo chiarito che la disposizione della clausola 4 non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo *status* di dipendente a tempo indeterminato. Infatti, non può essere fornita un'interpretazione restrittiva della clausola poiché l'esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Firmato Da: CRONELI DIAM... Emesso Da: ARUBA P.E.S.P.A. ANG...
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBA P.E.S.P.A. ANG...
Serial#: 36129152Sec3b843eb8af7d34f3ee88



A titolo esemplificativo, la diversità del titolo di accesso al posto di ruolo (corrispondente al superamento, da un lato, di procedure selettive preordinate alla stipulazione di contratti a termine, con successiva stabilizzazione e, dall'altro, di un concorso pubblico indetto per la copertura del posto di ruolo) non può *ex se* costituire legittimo motivo di differenziazione (in punto di anzianità di servizio) nel trattamento tra lavoratori assunti a termine ed a tempo indeterminato, qualora vengano in rilievo mansioni analoghe e, con queste, pari responsabilità professionali nelle posizioni lavorative comparate e nelle relative modalità di svolgimento.

È sulla base dei principi espressi dalla Corte di Giustizia che la Corte di Cassazione ha poi risolto la questione, simile ma non coincidente con quella oggetto di causa, del riconoscimento dell'anzianità di servizio ai fini della progressione stipendiale in pendenza di rapporti a termine (cfr. Cass. 22558 e 23868 del 2016 e le successive sentenze conformi fra le quali si segnalano, fra le più recenti, Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323 del 2018 e Cass. n. 20918/2019 quest'ultima relativa al personale ATA) nonché agli effetti della ricostruzione della carriera dei ricercatori stabilizzati dagli enti di ricerca (Cass. n. 27950/2017, Cass. n. 7112/2018, Cass. nn. 3473 e 6146 del 2019).

Così, la Cassazione ha statuito che la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere l'anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini dell'attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succeduti nel tempo, con conseguente disapplicazione delle disposizioni dei CCNL che, prescindendo dall'anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato (cfr. Cass., 7 novembre 2016, n. 22558; Cass., 5 gennaio 2017, n. 165).

Parimenti, si è affermato che la disposizione dettata dall'art. 485, comma 1, d.lgs. 16 aprile 1994 n. 297 - nel caso di personale non docente, dall'art. 569 - che, come si è detto, limita il riconoscimento dell'anzianità di servizio del lavoratore a tempo determinato (servizio cd. preruolo) al momento della sua assunzione al ruolo - appare in contrasto con le norme del diritto europeo sopra esaminate. Le disposizioni in esame infatti, valutando in modo differente la prestazione lavorativa resa da un dipendente a tempo determinato rispetto a quella resa da un dipendente di ruolo, introducono, sia per i docenti sia per il personale ATA, un trattamento sfavorevole nei confronti dei lavoratori a tempo determinato fondato esclusivamente sulla natura a termine del rapporto di lavoro. Il principio di non discriminazione sancito dalla clausola n. 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70 risulterebbe evidentemente eluso qualora il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una "ragione oggettiva" ai sensi dell'art.



stesso decreto, sia utile integralmente ai fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio, mentre per la quota residua rilevi, ai soli 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 e a riconoscere a ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato.”

Alla base della decisione della Corte di Cassazione vi è una lettura complessiva della pronuncia Motter della Corte di Giustizia e la valorizzazione delle differenze che caratterizzano la disciplina delle assunzioni a tempo determinato del personale docente e di quelle del personale amministrativo e ausiliario.

Così, dopo aver ribadito che il diverso trattamento non può essere giustificato – finanche per i docenti – dalla diversa modalità d'accesso ai ruoli del personale già assunto a tempo determinato e di quello assunto (direttamente) a tempo indeterminato, la Corte di Cassazione ha rimarcato che le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte a quest'ultimo perché il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della *fictione iuris* di cui al richiamato art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999, con la conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata «discriminazione alla rovescia».

Invero, dalla lettura della sentenza della Corte di Giustizia si coglie che la ragione principale per cui non configurerebbe alcuna discriminazione a sfavore dei docenti che siano stati in precedenza precari consisterebbe nella possibilità, a loro soltanto riconosciuta, di far valere come anno intero un servizio di soli 180 giorni (dall'art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999). La decurtazione di 1/3 dei servizi svolti oltre il quarto anno di precariato sarebbe, dunque, una sorta di compensazione rispetto a tale trattamento di favore volta a evitare tra l'altro discriminazioni a rovescio, ai danni, cioè, dei docenti di ruolo che devono lavorare effettivamente un intero anno per vedersi riconosciuto detto anno ai fini dell'anzianità di servizio. In assenza di una normativa che estenda tale “beneficio” anche al personale ATA non vi sono ragioni per ritenere sussistenti, in casi come quelli per cui è causa, ragioni oggettive che giustifichino la disparità di trattamento. Per il personale amministrativo e ausiliario il servizio utile ai fini della ricostruzione della carriera è solo quello “effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito”.

Ulteriore ragione che escluderebbe il contrasto con la normativa europea della normativa relativa alla ricostruzione di carriera del personale docente è l'assenza di una verifica iniziale delle competenze mediante un concorso e il rischio di svalutazione di tale qualifica professionale.

Firmato Da: CRUDELE LIDIA Emesso Da: ARUBAPEC S.p.A. N. CA 361291523ec3b843eb8af7d34f3eeab
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 361291523ec3b843eb8af7d34f3eeab



Ebbene, anche con riferimento a tale aspetto, le vicende che caratterizzano il personale ATA sono differenti, in quanto quest'ultimo accede ai ruoli mediante concorsi provinciali per titoli, ai sensi dell'art. 554 del T.U.

La Corte di Cassazione ha inoltre rimarcato la totale sovrapposibilità delle mansioni espletate dal personale ATA assunto a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi nei ruoli, che emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perché 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 la comparabilità può essere esclusa per le supplenze temporanee, in relazione alle quali a quanto sopra già evidenziato si deve aggiungere che 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.

Quanto, poi, alla finalità di politica sociale la Corte ha sottolineato che l'abbattimento opera solo sulla quota eccedente i primi tre anni di anzianità, oggetto di riconoscimento integrale, e pertanto risulta evidente che il meccanismo finisce per penalizzare i precari di lunga data, non già quelli che ottengono l'immissione in ruolo entro il limite massimo per il quale opera il principio della totale valorizzazione del servizio.

La norma non poteva dirsi priva di ragionevolezza in relazione ad un sistema di reclutamento che per il personale ATA della quarta qualifica funzionale prevedeva, all'art. 554, l'indizione annuale di concorsi per titoli su base provinciale e la formazione di graduatorie permanenti dalle quali attingere i nominativi destinati alla proposta di assunzione con definitiva immissione in ruolo. In quel contesto, infatti, l'abbattimento oltre il primo triennio si giustificava in relazione al criterio meritocratico, perché quel sistema per come pensato dal legislatore, avrebbe dovuto consentire ai più meritevoli di ottenere la tempestiva immissione nei ruoli, attesa la prevista periodicità dei concorsi e dei provvedimenti di inquadramento definitivo nei ruoli dell'amministrazione scolastica. Tuttavia, è noto, però, e della circostanza si è dato atto nelle plurime pronunce della Corte di

Giustizia, della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione che hanno riguardato la legittimità della reiterazione dei contratti a termine, che le immissioni in ruolo non sono avvenute in passato con periodicità originariamente pensata dal legislatore e ciò ha determinato, quale conseguenza, che il personale "stabilizzato", sia per effetto di interventi normativi che hanno previsto piani straordinari di reclutamento nel rispetto delle norme dettate dal T.U., la cui efficacia non è mai stata del tutto sospesa, si è trovato per

Firmato Da: CRISTINA DIAMANTE - DA: ARUBAPEP.S.P. ING. CA. 3 SERIALI# 7740a87738651021dd487d7a94a6b9
Firmato Da: DORONZO MICHELA - DA: ARUBAPEP.S.P. ING. CA. 3 SERIALI# 7740a87738651021dd487d7a94a6b9



più a vantare, al momento dell'immissione in ruolo, un'anzianità di servizio di gran lunga superiore a quella per la quale il riconoscimento opera in misura integrale, anzianità che è stata oggetto dell'abbattimento della cui conformità al diritto dell'Unione qui si discute.

Ebbene, le ragioni che avrebbero potuto giustificare la disciplina dell'art 569 del testo unico in un sistema fondato sulla cadenza annuale dei concorsi e sulla periodicità delle immissioni in ruolo, hanno cessato di rappresentare una «finalità legittima di politica sociale» nel momento in cui, nei fatti, l'organizzazione del sistema scolastico si è discostata dal modello pensato dal legislatore (cfr. punto 34 della sentenza Motter).

1.6 La disapplicazione dell'art 569 d. lgs. 297 del 1994 per contrasto con il diritto europeo

Una volta esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell'anzianità di servizio, deve concludersi per l'illegittimità della disciplina di cui all'art 569 del d. lgs. 297 del 1994, per contrasto con la clausola 4 dell'accordo quadro più volte citata. Ne deriva, quale conseguenza dovuta, che, non potendosi operare un'interpretazione del diritto interno in modo conforme al diritto europeo, l'art 569 deve essere disapplicato, nella parte in cui prevede l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile dopo l'immissione in ruolo, ossia il riconoscimento dell'anzianità (per intero) per i primi tre anni di servizio, anziché per l'intera sua durata. Ciò in quanto la clausola 4 dell'accordo quadro ha effetto diretto e, pertanto, in virtù del primato del diritto dell'Unione europea e del principio di leale collaborazione tra gli Stati, i Giudici nazionali sono tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione ed a garantirne la piena efficacia, disapplicando, o, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno.

Applicando gli esposti principi al caso in esame, sono solo parzialmente fondate le domande ricorrenti volte ad ottenere la ricostruzione di carriera considerando per intero e senza nessuna decurtazione ai fini giuridici ed economici, di tutti i servizi svolti in costanza di rapporto di lavoro a tempo determinato [primo capoverso delle conclusioni del ricorso].

Difatti, l'art. 2 della Direttiva 1999/70/CE assegnava agli stati membri termine sino al 10 luglio 2001 per l'adozione di disposizioni legislative, regolamentari e amministrative conformi alla Direttiva. Siccome nel caso di specie il servizio in regime di precariato è stato reso in parte prima di tale data (dal ricorso e dal doc. 1 del fascicolo di parte emerge difatti che i primi rapporti di lavoro a tempo determinato risalgono epoca antecedente al 10.7.2001, fatta eccezione per la ricorrente) , le domande possono trovare accoglimento solo in relazione ai contratti che hanno avuto esecuzione successiva alla data di scadenza del termine per l'attuazione della direttiva.

Firmato Da: CRUDELE DIAMMESSE Da: ARUBAPEC PER CA 3 Serial#: 740a77f386651021dd47d7a466c
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 361291f32ec3b843e88af7d343f3ee88



All'epoca in cui è stato prestato il lavoro in regime precario prima del 10.7.2001, difatti, non esisteva alcuna disposizione, né a livello interno né in quello sovranazionale, che imponesse la completa equiparazione delle condizioni d'impiego dei lavoratori a termine con quelli assunti a tempo indeterminato.

Ne discende che la condanna dell'amministrazione scolastica ad effettuare la ricostruzione di carriera dei ricorrenti dev'essere accolta limitatamente al periodo successivo al 10.7.2001. In tali limiti deve, quindi, essere dichiarato il diritto dei ricorrenti alla ricostruzione integrale della carriera, con riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'intero servizio effettivamente prestato nel corso dei rapporti di lavoro a termine intercorsi con l'Amministrazione resistente, con la medesima progressione professionale stipendiale riconosciuta dai CCNL succedutisi nel tempo, al personale ATA assunto a tempo indeterminato di pari qualifica. L'amministrazione resistente deve pertanto essere condannata all'integrale ricostruzione della carriera e all'esatto inquadramento stipendiale, nonché alla corresponsione di differenze retributive.

2. Diritto alla progressione stipendiale e alla differenze retributive

Con particolare riferimento al diritto alla progressione stipendiale e a percepire le differenze retributive maturate in ragione della stessa, deve, infatti, tenersi presente che il dovere di trattare in modo eguale dipendenti assunti a tempo determinato e quelli immessi nei ruoli dell'amministrazione prescinde dalla legittimità o meno della reiterazione dei contratti a termine, nonché dalla successiva ed eventuale assunzione a tempo indeterminato. Si tratta cioè di un diritto dei lavoratori a tempo determinato che trae origine dalla clausola 4 fin qui esaminata, a prescindere dalla persistenza della condizione di precariato, e che quindi matura già durante gli anni di precariato.

Invero, la Suprema Corte ha già da tempo affermato che *“nel settore scolastico, la clausola 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 scuole 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”* (Cass. 22558 del 28.11.2016)

Il riconoscimento può avvenire nell'ambito dei seguenti limiti, inerenti il diritto qui rivendicato secondo i quali la progressione:

- discende dalla contrattazione di comparto tempo per tempo applicabile: in particolare, fino al 31 agosto 2010 era prevista una progressione economica una volta esaurito il primo biennio di servizio (ovvero con l'ingresso nella prima fascia stipendiale di progressione da 3 a 8 anni), mentre dal 1



settembre 2010 il medesimo diritto richiede l'esaurimento dei primi otto anni di servizio (ovvero l'ingresso nella prima fascia stipendiale di progressione da 9 a 15 anni),

- presuppone una anzianità di servizio ottenuta sommando i soli periodi lavorati oggetto dei contratti a termine, e non anche le pause non lavorate fra un contratto e l'altro,

- deve tenere conto dei limiti generalmente posti dalla legge alle progressioni economiche dei lavoratori della scuola anche a tempo indeterminato, in base ai quali gli anni dal 2010 al 2012 " non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti " ([art. 9 comma 23 del D.L. 31.5.2010 n. 78](#), convertito in [L. 30.7.2010 n. 122](#)), di conseguenza dovendosi escludere i contratti eseguiti dal gennaio 2010 perchè coinvolti nel blocco stipendiale, e considerando quindi la somma dei giorni lavorati in base ai soli contratti eseguiti entro il dicembre 2009.

2.1 Eccezione di prescrizione

Accertato il diritto dei ricorrenti a ottenere la corretta progressione stipendiale e la corresponsione delle differenze retributive, la condanna al pagamento delle stesse deve essere disposta nei limiti della prescrizione, in quanto il MIUR ha tempestivamente sollevato l'eccezione di prescrizione quinquennale.

In punto di prescrizione, deve, anzitutto, ribadirsi che l'anzianità di servizio in sé non è suscettibile di prescrivere autonomamente e indipendentemente dai diritti cui che su di essa si fondano, per la semplice ragione che l'anzianità di servizio, lungi dal costituire l'oggetto di un autonomo diritto, è elemento costitutivo di altri diritti, di natura per lo più patrimoniale ("*Non esiste... un diritto all'anzianità di ignota contenuto autonomamente prescrivibile, ma esiste una anzianità, che costituisce presupposto di fatto per l'attribuzione di alcuni diritti, questi sì soggetti a prescrizione secondo il regime loro proprio*"; cfr. Cass., maggio 1986, n. 3559).

Ciò che può estinguersi per prescrizione è quindi il diritto alla progressione economica e a ottenere differenze retributive spettanti in ragione della diversa anzianità di servizio.

Tuttavia, il diritto alla progressione economica (nella specie per fasce stipendiali, c.d. gradoni), sia pur prescritto con riferimento ad un dato periodo, non preclude il conseguimento dei successivi aumenti stipendiali che "*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*" (cfr. Cass. 22 agosto 1991, n. 9022 cui *adde, ex plurimis*, Cass., 21 luglio 2009, n. 16958; Cass., 17 luglio 2007, n. 15893; Cass., 27 febbraio 2004, n. 4076; Cass., 24 settembre 1996, n. 8430; Cass., 5 gennaio 1993, n. 36).

La prescrizione estintiva, dunque, attinge i diritti patrimoniali fondati sull'anzianità di servizio ma non impedisce che di detta anzianità (insuscettibile di un'autonoma prescrizione) si debba tener (integrale) conto.

Firmato Da: CRUIBILE MARIA Emesso Da: ARUBA P.A. - G.C. Serial#: 7740aa97f38665102106437d79944660
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBA P.A. - G.C. Serial#: 361291523ec3cb843e88afb7d334f3ee8a8



(per così dir, riportandola a nuovo, *de die in diem*) con riferimento a quei diritti (a contenuto economico) rispetto ai quali la stessa prescrizione non possa ritenersi perfezionata.

Siccome vengono in considerazione differenze retributive da corrispondersi (e che maturano) mensilmente (art. 2948, n. 4, c.c.), le differenze retributive spettanti si identificano, nella fattispecie, con quelle maturate nel quinquennio anteriore alla notifica del ricorso introduttivo del giudizio (quale primo atto di costituzione in mora del Ministero), non essendovi prova di ulteriori atti interruttivi della prescrizione antecedenti alla notifica del ricorso introduttivo.

3. In conclusione, il ricorso dev'essere parzialmente accolto e, per l'effetto, accertato il diritto dei ricorrenti al riconoscimento, a fini giuridici ed economici, del servizio non di ruolo prestato prima dell'assunzione a tempo indeterminato a decorrere dal 10 luglio 2001, l'amministrazione scolastica resistente va condannata ad effettuare l'esatta ricostruzione di carriera dei ricorrenti, tenendo conto di tutti i periodi di servizio effettivamente prestati dopo il 10.7.2001, nonché a provvedere all'inquadramento dei ricorrenti nella corrispondente fascia stipendiale e a corrispondere le differenze retributive maturate a decorrere dal quinquennio antecedente la notifica del ricorso introduttivo.

4. L'obiettivo complessità delle questioni trattate e l'intervento solo in corso di causa delle pronunce giurisprudenziali esaminate giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Salerno, Sezione del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa promossa nell'interesse di

[redacted]

[redacted] (proc. n. R.G. 3520/2017), respinta ogni contraria domanda

eccezione, così provvede:

accoglie parzialmente il ricorso e, per l'effetto: **accerta** il diritto dei ricorrenti al riconoscimento, a fini giuridici ed economici, dell'intero servizio non di ruolo effettivamente prestato prima dell'assunzione a tempo indeterminato, in epoca successiva al 10 luglio 2001; **condanna** parte resistente ad effettuare l'esatta ricostruzione di carriera dei ricorrenti tenendo conto di tali periodi di servizio; **condanna** parte resistente a provvedere all'inquadramento nella corrispondente fascia stipendiale e al pagamento delle eventuali differenze retributive maturate, in ragione di detta anzianità di servizio, a decorrere dal quinquennio antecedente la notifica del ricorso, oltre accessori come per legge;

aa957386651021dd487d7a94ab6c
FIRMA EMESSA Da: ARUBALC S.P.A. NG CA
Firmato Da: CRUIRELE MICHIELA Emesso Da: ARUBALC S.P.A. NG CA
Firmato Da: DORONZO MICHELA Emesso Da: ARUBALC S.P.A. NG CA



compensa le spese di lite.

Salerno il 30 *gennaio* 2020

Il Giudice del Lavoro

Michela Doronzo

