



Tribunale di Treviso



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI TREVISO**

all'udienza del 06/10/2022 il giudice del lavoro dr.ssa Maria Teresa Cusumano

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA ex art. 429 c.p.c.**

nella causa n. **1317 /2020** tra le parti:

**Ricorrente:**

- ,
- con l'avv. MAZZOLA CARMINE

**Resistente:**

- **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSIT E DELLA RICERCA  
SCIENTIFICA,**
- con il dr. Stefano Rozza

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

La ricorrente Prof.ssa  ha adito questo Tribunale illustrando:

- a) di essere stata assunta ripetutamente con contratti a tempo determinato, spesso nello stesso Istituto Scolastico, a partire dall'anno scolastico 2000/2001 fino al 31.08.2019;
- b) di aver percepito una retribuzione corrispondente al primo scaglione stipendiale, senza beneficiare di alcuna progressione stipendiale.

Prospettando la violazione della direttiva comunitaria 1999/70/CE per l'inesistenza di ragioni oggettive in grado di giustificare la disparità di trattamento, e allegando che vi sarebbe stato, da parte del Ministero, un abuso non giustificato del contratto a termine, la ricorrente rivendica il diritto al pagamento delle differenze retributive legate agli scatti di anzianità maturati durante il servizio di precariato e il diritto al risarcimento per illegittima reiterazione dei contatti a tempo determinato.

Il Ministero, costituitosi in giudizio, ha resistito alle pretese attoree allegando:

- a) che il sistema di reclutamento del personale scolastico presenta un carattere di autonomia e specialità. Nell'ambito della disciplina che regola il reclutamento del personale scolastico, e in





- particolare i contratti a termine (Dlgs. 297/94 modificato dalla legge n. 124/99), è del tutto legittima la deroga alla regola del lavoro a tempo indeterminato, in quanto pienamente giustificata da ragioni di carattere organizzativo e contingente riguardanti le peculiarità proprie del settore scolastico;
- b) che la prof.ssa [ ] è stata, per tutto il tempo in cui ha prestato servizio per il Ministero dell'Istruzione, una docente di scuola primaria a tempo determinato, e non ha conseguito l'abilitazione (condizione necessaria ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato), cessando la propria attività nella scuola per raggiunto limite d'età: *“Il protrarsi dei contratti a tempo determinato è quindi del tutto addebitabile alla ricorrente. I rapporti di lavoro intercorsi durante tutto il periodo di precariato tra la ricorrente e l'Amministrazione convenuta scaturiscono da contratti stipulati nella piena osservanza della disciplina in tema di reclutamento del personale scolastico e in aderenza al disposto della Direttiva 1999/70/CE inerente i contratti a termine”*;
- c) che non tutti i servizi pre-ruolo svolti dalla ricorrente potranno essere valorizzati ai fini del riconoscimento e relativo computo, fatta eccezione *“per le supplenze annuali effettuate nell'a.s. 2017-18 e 2018/19, ovvero supplenze con cessazione al 31 agosto”*<sup>4</sup>; in particolare: *“solamente negli aa.ss. 2017/18, (dal 25/09/2017 al 31/08/2018), e 2018/19, (dal 18/09/2018 al 31/08/2019), la prof.ssa [ ] ha svolto supplenze annuali, che di conseguenza sono gli unici servizi eventualmente utili alla maturazione dei gradoni stipendiali, poiché trattasi di posto vacante in “organico di diritto”, utilizzabile dal Ministero per le immissioni in ruolo o per la mobilità definitiva o annuale del personale a tempo indeterminato. Resta fermo, che, il periodo dal 01-01-2013 al 31/08/2013 non è valido ai fini della progressione economica (...)”*;
- d) che deve in ogni caso tenersi conto della prescrizione.

\*\*\*

La prima questione da dirimere è se sia legittima oppure no l'apposizione del termine nei rapporti di lavoro stipulati dall'amministrazione scolastica con il personale docente.

In proposito la Corte di Cassazione<sup>5</sup> ha ribadito l'orientamento già espresso nella sentenza n. 10127/2012 (nella quale aveva negato l'applicabilità, al sistema scolastico, della disciplina generale sui contratti a termine posta dal D.Lgs. n. 368 del 2001 ed escluso l'illegittimità fondata sul richiamo di tale normativa), secondo cui la disciplina del reclutamento del personale scolastico, docente ed ATA, costituisce

<sup>4</sup> Parte resistente ha depositato lo stato matricolare completo della ricorrente, dal quale si evince la tipologia delle supplenze svolte dalla sig.ra [ ] *“quasi interamente si tratta di supplenze brevi e temporanee, in sostituzione di personale scolastico assente per motivi di salute, e di supplenze su organico di fatto, quindi su posti resi disponibili temporaneamente per motivi di salute, maternità, distacchi o assegnazioni provvisorie sui quali i docenti sostituiti hanno mantenuto la titolarità.*

*Dunque, su tali posti non vi era la necessità di nominare un docente a tempo indeterminato. Ne consegue che tali servizi non possono essere considerati ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, in virtù delle “ragioni oggettive”, ovvero per la presenza di elementi precisi e concreti che legittimano le predette supplenze.”*

<sup>5</sup> Corte di Cassazione, sentenze nn. 22552, 22253, 22554, 22555, 22556 e 22557 del 2016





Tribunale di Treviso

un *corpus* normativo completo e speciale sicché, per il principio immanente all'ordinamento secondo il quale *lex posterior generalis non derogat priori speciali*, non è possibile far discendere dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368 del 2001 l'abrogazione della normativa speciale che qui viene in rilievo, nelle parti incompatibili con la disciplina di carattere generale dettata per il contratto a tempo determinato.

La specialità del sistema sussiste anche rispetto alle forme di reclutamento del personale delle amministrazioni pubbliche ed è stata espressamente riconosciuta dall'art. 70 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

In sintesi, può dirsi che il sistema del reclutamento secondo il cosiddetto doppio canale è sempre stato congegnato, per entrambe le categorie di personale, in modo tale da favorire e non scoraggiare la reiterazione dei contratti a tempo determinato, poiché l'utilizzazione delle graduatorie permanenti avrebbe dovuto consentire, nella logica del sistema così come delineato a livello normativo, il definitivo accesso ai ruoli.

L'analisi delle disposizioni sopra richiamate conduce al risultato dell'incompatibilità della disciplina speciale con la normativa di carattere generale dettata per il contratto a termine dal D.Lgs. n. 368 del 2001, quanto ai requisiti di forma ed al regime delle proroghe e dei rinnovi.

Il legislatore, infatti, con la L. n. 124 del 1999 ha:

- tipizzato *ex ante* le ragioni sottese alle diverse tipologie di supplenze;
- considerato, nella disciplina delle proroghe e dei rinnovi, oltre che le peculiarità del sistema del doppio canale, anche le esigenze di continuità didattica.

In ragione della specialità della regolamentazione dei rapporti di lavoro e delle forme di reclutamento nell'ambito della Scuola pubblica, l'art. 1 del D.L. n. 134 del 2009, convertito con L. n. 167 del 2009, ha poi inserito il comma 14 bis nell'art. 4 della L. n. 124 del 1999, prevedendo che i contratti stipulati per il conferimento delle supplenze annuali e temporanee "in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni".

Successivamente, con l'art. 9 c. 18 del D.L. n. 70 del 2011 il legislatore ha aggiunto il comma 4 bis all'art. 10 del D.Lgs. n. 368 del 2001, prevedendo espressamente la inapplicabilità del decreto n. 368 del 2001 al personale della scuola ed escludendo che potesse essere allo stesso esteso il limite fissato dall'art. 5, comma 4 bis.

Detti interventi additivi, quand'anche non qualificabili come fonti di interpretazione autentica, sono manifestazione della potestà del legislatore di produrre norme aventi finalità chiarificatrici, idonee, sia pure senza vincolare per il passato, ad orientare l'interprete nella lettura di norme preesistenti, in applicazione del principio di unità ed organicità dell'ordinamento giuridico.







Tribunale di Treviso

Ed infatti, dall' art. 1 del D.L. n. 134 del 2009, convertito con L. n. 167 del 2009, e dall'art. 9 c. 18 del D.L. n. 70 del 2011, disposizioni conformi al precetto contenuto nell'art. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, perché non interferiscono nella amministrazione della giustizia, ben possono trarsi elementi che confortano l'interpretazione delle previgenti disposizioni di legge (Cass. SSUU n.18353/2014) in termini di inapplicabilità del D.Lgs. n. 368 del 2001 ai rapporti di lavoro stipulati con i docenti ed il personale ATA, in ragione di quanto sopra rilevato in ordine alla peculiarità del sistema di reclutamento proprio del settore della Scuola Pubblica. Inapplicabilità che era, comunque, evincibile dall'intera disciplina di settore, indipendentemente dagli interventi riformatori ai quali si è appena fatto richiamo, e dai quali non si ricava alcun elemento che consenta di affermare che, invece, nel passato la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 368 del 2001, trovasse applicazione ai rapporti a termine stipulati con i docenti ed il personale ATA.

Dunque è da escludersi che l'illegittimità della reiterazione di contratti a termine nel settore scolastico possa affermarsi sulla scorta della disciplina generale posta dal D.Lgs. n. 368 del 2001.

Tuttavia, proprio sul presupposto dell'inapplicabilità delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001 al settore scolastico e della conseguente inapplicabilità al settore pubblico della scuola delle norme limitative dettate al fine di dare attuazione alla direttiva europea, i Tribunali ordinari di Roma e di Lamezia Terme con ordinanze del 2012 hanno sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, commi 1 e 11, della L. 3 maggio 1999, n. 124 in relazione all'art. 117 Cost. ed alla clausola 5, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE.

La Corte Costituzionale con l'ordinanza n. 207 del 2013, ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, la questione di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE.

La Corte di giustizia con la sentenza del 26 novembre 2014, nelle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, Mascolo ed altri, investita dai giudici del merito e dalla Corte Costituzionale Italiana, come rilevato ai punti 42 e 43 che precedono, ha deciso nel senso che *"La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e per detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo"*.

Alla stregua della sentenza della CGUE la non conformità della normativa nazionale al diritto dell'Unione consegue al fatto che tale normativa, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine





Tribunale di Treviso

di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Con la sentenza n. 187 del 2016 la Corte Costituzionale ha dichiarato "*l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4, commi 1 e 11, della L. 3 maggio 1999, n. 124, nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino*".

Dal dato per il quale la sentenza n. 187 del 2016 è una sentenza di accoglimento, discende che, in base all'art. 136 Cost. in combinato con l'art. 30 della L. 11 marzo 1953, n. 87, l'art. 4 c. 1 e 11 della L. 3 maggio 1999, n. 124, cessa di avere efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione, nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino.

La sentenza della Corte Costituzionale cancella la norma incostituzionale dall'ordinamento giuridico, con riferimento a tutti i rapporti non ancora esauriti.

La possibile riflessione in ordine alle conseguenze della suddetta declaratoria di incostituzionalità in riferimento alla sussistenza o meno di una condotta, da parte dell'amministrazione scolastica, fonte di danno ingiusto (stante che la stessa aveva stipulato i contratti a termine sulla sorta della normativa allora vigente), resta sostanzialmente assorbita dagli effetti riparatori dello *jus superveniens*, costituito dalla L. n. 107 del 2015, sia in riferimento all'illecito comunitario sia in riferimento all'illecito costituzionale di diritto interno.

Di tali effetti, di cui si occupa sia la Corte Costituzionale che la Corte di Cassazione, dovrà dirsi appresso.

Qui importa intanto osservare che la pronuncia di illegittimità costituzionale ha travolto solo in parte il sistema di reclutamento scolastico di cui alla L. n. 124 del 1999, avendone reputato l'incostituzionalità per violazione del diritto comunitario laddove consente la stipula di contratti a termine con rinnovi potenzialmente illimitati senza legame con ragioni obiettive a carattere contingente.

È allora sulle condizioni al ricorrere delle quali siffatto illecito può ritenersi rilevante che occorre svolgere una riflessione, tanto con riguardo alla condizione del dispiegamento, nel tempo, dei rinnovi, quanto in relazione alla condizione delle ragioni per le quali le supplenze vennero disposte. E, va subito precisato, con riguardo al profilo delle ragioni delle supplenze, che il decidente intende muoversi nell'ottica di una individuazione della sola tipologia contrattuale alla quale hanno fatto riferimento la Corte di Giustizia e la Corte Costituzionale, e che conduce "ad escludere recisamente l'estensione alle supplenze







Tribunale di Treviso

su organico di fatto dei principii affermati per l'ipotesi di cui all'art. 4 comma 1, fatto segno all'intervento rammentato in premessa" (così la motivazione conforme delle sentenze del novembre 2016).

Dunque le supplenze su organico di fatto (ossia fino al 30 giugno e quelle temporanee, destinate a terminare non appena venga meno la specifica esigenza) non sono di per sé illegittime, stante che le stesse non sono prive di "specifiche ragioni"(da identificarsi nelle esigenze sottese alla stessa nozione di organico di fatto come delineata dalla consolidata esegesi).

La Corte di Cassazione, ai punti da 97 a 101 ribadisce le ragioni della legittimità delle supplenze scolastiche su organico di fatto e così conclude: "*Ne consegue, pertanto, che non può configurarsi, in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee, l'abuso, contrario alla Direttiva 1999/70/CE, salvo che non sia allegato e provato da parte del lavoratore che, nella concreta attribuzione delle supplenze della tipologia in esame, vi sia stato un uso improprio o distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico, delegato dal legislatore al Ministero, e, quindi, prospettandosi non già la sola reiterazione ma le condizioni concrete della medesima*".

La Corte prosegue poi:

- nella delimitazione dell'ambito oggetto della declaratoria di incostituzionalità in riferimento al limite massimo dei rinnovi. Attraverso il riferimento argomentativo al limite triennale previsto dall'art. 400 TU scuola per l'indizione delle procedure concorsuali e al medesimo limite cronologico previsto dalla normativa generale sui contratti a termine di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001 la Corte conclude che: "*la complessiva durata massima di trentasei mesi costituisce un parametro tendenziale del sistema delle assunzioni a tempo determinato che porta ad allineare, ferma la specialità del D.Lgs. n. 165 del 2001, il settore privato e il settore pubblico, se pur esclusivamente in ordine al limite temporale oltre il quale è configurabile l'abuso (quanto al settore privato, cfr. da ultimo S.U. 11374/2016)*";
- nella limitazione oggettiva dell'illecito costituzionale: "*Va, in secondo luogo, precisato che non possono essere prese in considerazione per l'accertamento della vicenda di utilizzo abusivo degli incarichi a termine in discorso eventuali reiterazioni dei contratti a tempo determinato realizzate prima del 10.7.2001 (termine previsto dall'art. 2 della Direttiva 1999/70/CE per l'adozione da parte degli stati membri delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva), non configurandosi abuso sintantoché il legislatore nazionale non sia fuoriuscito, con permanente inerzia, dal termine di adeguamento concesso dalla Direttiva cui era tenuto a dare attuazione*".

In definitiva, rientrano nell'alveo dell'illecito comunitario e costituzionale le **supplenze annuali su organico di diritto conferite in epoca successiva al 10 luglio 2001 e per un tempo complessivo eccedente i 36 mesi anche non consecutivi.**





Tribunale di Treviso

Al di fuori di tale ambito non v'è illegittimità della reiterazione dei contratti a termine nel settore scolastico, giacché conformi alla L. n. 124 del 1999 nella parte non travolta dalla declaratoria di incostituzionalità, salvo che non venga allegata e dimostrata - secondo i normali criteri di allegazione e prova e senza alcuna agevolazione derivante dal c.d. danno comunitario - la concreta elusione della legge e l'abuso dovuto alla concreta assenza di ragioni legate all'organico di fatto o alle esigenze di supplenze temporanee.

Gli oneri di allegazione e prova a carico della lavoratrice (che, si ribadisce, non beneficia di alcuna agevolazione probatoria da danno presunto) non risultano nel caso di specie rispettati: sul punto, invero, l'impianto assertivo del ricorso introduttivo del giudizio è scarno e non particolareggiato, sì che tutte le allegazioni introdotte solamente nelle note conclusive autorizzate appaiono tardive.

\*

Venendo al piano delle conseguenze sanzionatorie e riparatorie, va osservato – nei limiti del *petitum* di causa - quanto segue.

Successivamente alla costituzione del Ministero può ritenersi pacifico, in quanto non contestato dalla ricorrente, che **solamente negli aa.ss. 2017/18 (dal 25/09/2017 al 31/08/2018), e 2018/19 (dal 18/09/2018 al 31/08/2019), la prof.ssa [ ] ha svolto supplenze annuali, con cessazione al 31 agosto.**

**Alla luce di tutto quanto sopra illustrato, solo dette supplenze sono astrattamente utili alla maturazione dei gradoni stipendiali,** *“poiché trattasi di posto vacante in “organico di diritto”, utilizzabile dal Ministero per le immissioni in ruolo o per la mobilità definitiva o annuale del personale a tempo indeterminato.*

Non vi è peraltro prova dell'avvenuta reiterazione di contratti a termine stipulati dopo il 10 luglio 2001 su organico di diritto per un periodo eccedente i 36 mesi anche non consecutivi.

Deve dunque essere rigettata la domanda di risarcimento del danno connessa con il preteso abuso del contratto a termine: ciò in quanto, sebbene la ricorrente non sia stata immessa in ruolo (la medesima è andata in pensione per raggiunti limiti di età), deve evidenziarsi come, tenuto conto della documentazione allegata al ricorso, soltanto i due contratti sopra richiamati risultano stipulati su organico di diritto, senza che ricorra la reiterazione per più di 36 mesi dopo il 10 luglio 2001 di supplenze su organico di diritto.

Parte ricorrente ha documentato di aver svolto attività lavorativa a tempo determinato giusta numerosi contratti per più di tre anni (così superando il limite di trentasei mesi), ma non su organico di diritto, ad eccezione dei contratti 2017/2018 e 2018/2019, con la conseguenza che risulta inconfigurabile il preteso abusivo ricorso al contratto a termine.

Ne deriva, dunque, il rigetto di ogni pretesa risarcitoria ed economica connessa con la pretesa illegittima apposizione del termine.

Resta da esaminare la domanda relativa alla progressione stipendiale, prospettata non quale conseguenza risarcitoria della illecita apposizione del termine, ma in via autonoma in ragione dell'applicazione del principio di non discriminazione.







Tribunale di Treviso

È pacifico che la ricorrente abbia sempre percepito lo stipendio iniziale previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, senza ottenere il riconoscimento dei passaggi stipendiali automatici normativamente previsti per i dipendenti di ruolo.

I periodi durante i quali la stessa ha svolto attività lavorativa nelle scuole statali in virtù di contratti di lavoro a tempo determinato sono documentati dai contratti in atti.

Tanto premesso, va richiamato il principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione nella recente sentenza n. 22558 del 7.11.2016, secondo cui *"La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/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. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL 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. La L. 11 luglio 1980, n. 312, art. 53, 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 stato richiamato, D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 69, comma 1, e art. 71, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione"*. Nella parte motiva la Corte ha precisato che *"... il Ministero ricorrente sovrappone e confonde 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, giacchè 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 (...)".*

La ricorrente ha, pertanto, diritto alla progressione professionale economica in ragione dell'anzianità di servizio, tenendo conto a tal fine degli effettivi periodi di servizio e, dunque, dell'anzianità di servizio maturata sommando i periodi di durata dei singoli contratti a tempo determinato.







## Tribunale di Treviso

Nella fattispecie – essendo stata sollevata dall'Amministrazione resistente, tempestivamente costituitasi in giudizio, la relativa eccezione - trova applicazione il termine di prescrizione quinquennale come messo in evidenza dalla stessa parte ricorrente (cfr. Cass. sent. n. 22146 del 20 ottobre 2014).

Con riguardo alla domanda di pagamento delle differenze retributive per progressione stipendiale, la ricorrente ha prodotto un atto interruttivo della prescrizione rappresentato dalla diffida del 22.07.2020, notificata il 28.07.2020. Ne consegue la prescrizione delle pretese maturate anteriormente al 28.7.'15.

La ricorrente ha, dunque, diritto alla progressione professionale economica ed alle conseguenti differenze stipendiali maturate, in ragione dell'anzianità di servizio, tenendo conto a tal fine degli effettivi periodi di servizio nell'arco temporale compreso tra il 28.7.'15 - tenuto conto della eccepita prescrizione - e il 31.08.2019.

Quanto agli importi dovuti in conseguenza, reputa il Tribunale opportuno, stante che appare contrario al principio di economia processuale disporsi a cura dell'ufficio una consulenza tecnica, pronunciare condanna generica al pagamento delle somme dovute che risulteranno automaticamente determinabili dal Ministero resistente alla luce dell'applicazione dei criteri contrattuali e retributivi temporalmente vigenti. Ciò anche in considerazione del fatto che i conteggi allegati dalla parte ricorrente all'ultima memoria autorizzata, pur non specificamente contestati dall'Amministrazione in sede di discussione, non risultano sottoscritti da un tecnico.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca va condannato a corrispondere in favore della ricorrente le relative differenze retributive limitatamente al predetto periodo, oltre accessori nella misura di cui all'art. 16, comma 6, della L. 30 dicembre 1991, n. 412 richiamato dall'art. 22 L. n. 724 del 1994.

La ricorrente ha comunque diritto ad essere inquadrata nella fascia stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio acquisita in ragione dell'effettivo servizio svolto.

Stante l'accoglimento limitato ad una delle domande le spese si compensano per la metà e per la restante metà seguono la soccombenza. La liquidazione della metà non soggetta a compensazione avviene con distrazione delle spese a favore del procuratore attoreo anticipatario.

P.Q.M.

Il Tribunale di Treviso, in persona del giudice unico, dott.ssa Maria Teresa Cusumano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente decidendo nella causa intestata, così statuisce:

- Dichiara il diritto di  alla medesima progressione professionale economica prevista per il personale dipendente di ruolo e, per l'effetto, condanna il Ministero resistente ad attribuire alla stessa il livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata ai sensi del CCNL Comparto Scuola tenuto conto del servizio effettivamente prestato sulla base della documentazione in atti e a pagare alla stessa le relative differenze maturate nel periodo compreso tra il 28.7.'15 e il 31.08.2019, oltre accessori nella misura di cui all'art. 16, comma 6, della L. 30 dicembre 1991, n. 412 richiamato dall'art. 22 L. n. 724 del 1994.





Tribunale di Treviso

---

- Rigetta ogni altra domanda.
- Compensa le spese di causa per la metà e condanna il Ministero al pagamento della restante parte delle spese sostenute dalla ricorrente, che liquida per la frazione in Euro 1400,00= oltre oneri di legge, con distrazione a favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

Treviso, 06/10/2022

Il Giudice

Dott. Maria Teresa Cusumano

