



**TRIBUNALE DI COSENZA**

**SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Cosenza, in composizione monocratica, nella persona della dott.ssa XXXXX XXXX, quale giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

Nella causa iscritta al n.XXXX /2022 RGAL

TRA

**XXXX XXXX** , rappresentato e difeso dall' avv.LONGO,Ganci e Miceli

ricorrente

**E**

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE in persona del legale rappresentante pro

tempore, rappresentato e difeso dalle dott.sse XXXXX e XXXXX

Convenuta

**Oggetto:** competenze retributive

**FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente conveniva in giudizio il MIUR e, premesso di essere una collaboratrice scolastica assunta a tempo indeterminato e attualmente in servizio presso l'I.C. "XXXXXXXXXX" di XXXXX, deduceva di aver prestato servizio pre - ruolo a



decorrere dall'anno scolastico 2000/2001; lamentava il mancato riconoscimento di tutta l'anzianità di servizio e dei connessi aumenti retributivi e dopo aver richiamato precedenti di merito e della giurisprudenza comunitaria, concludeva chiedendo" in relazione alla domanda relativa al riconoscimento dell'anzianità di servizio e dei connessi incrementi stipendiali maturati e non percepiti durante il periodo di precariato - accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al riconoscimento delle progressioni economiche connesse all'anzianità di servizio maturate durante il periodo di precariato, con conseguente condanna generica del Ministero dell'Istruzione a pagare, in favore della ricorrente, le differenze retributive corrispondenti agli incrementi stipendiali maturati durante il periodo di precariato e dopo l'immissione in ruolo, dovuti in virtù della piena equiparazione, anche sotto il profilo del CCNL applicabile *ratione temporis*, tra il servizio prestato con contratto a tempo indeterminato ed il servizio prestato con i contratti a tempo determinato. - in relazione alla domanda relativa all'integrale ed immediata valutazione del servizio preruolo ai fini della ricostruzione della carriera, dunque ai fini della collocazione nei corrispondenti scaglioni stipendiali- accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'intero servizio pre-ruolo reso presso le scuole statali calcolato in anni 8 mesi 6 e giorni 1 e condannare il Ministero dell'Istruzione a ricostruire la carriera della ricorrente collocandolo nella relativa fascia stipendiale e a pagargli le relative differenze retributive oltre accessori di legge; -in relazione alla domanda relativa all'applicazione della clausola di salvaguardia prevista dall'accordo del 4.8.2011 - accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L del 19 luglio 2011, con conseguente condanna del Ministero dell'Istruzione a pagare



alla ricorrente il valore retributivo della fascia stipendiale "3 - 8 anni" fino al conseguimento della fascia retributiva "9 - 14 anni".

Il MIUR si costituiva e chiedeva il rigetto del ricorso. Eccepiva la prescrizione dei crediti vantati.

Il procedimento, trattato con le modalità di cui all'art. 127 ter cpc, sulla base della documentazione in atti, veniva deciso.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Richiamando una recente pronuncia del Tribunale di Roma (del 22.01.2019) si osserva che il ricorrente assume che la normativa italiana, ed in particolare per il personale ATA, l'art. 569 del D. Lgs. n. 297/1994 (secondo cui *"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. 2. Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà"*) sia 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.

In particolare la Corte di Giustizia 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-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, 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 C177/14, *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, 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 contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (*Regojo Dans*, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Cortedi Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi).

Ciò posto, sulla specifica questione della conformità al diritto comunitario dell'art. 485 del d.lgs. n. 279/94 (relativo al personale docente) è recentemente intervenuta la CGUE (sentenza Motter - 20.9.2018).

Detta pronuncia ha ribadito al punto 33, che *"il fatto di non aver vinto un concorso amministrativo non può implicare che la ricorrente nel procedimento principale, al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non si trovasse in una situazione comparabile a quella di dipendenti pubblici di ruolo, dato che i requisiti stabiliti dalla procedura nazionale di assunzione per titoli mirano appunto a consentire l'immissione in ruolo nella pubblica amministrazione di lavoratori a tempo determinato con un'esperienza professionale che permette di ritenere che la loro situazione possa essere assimilata a quella dei dipendenti pubblici di ruolo"*. Sotto tale profilo, al punto 34, ha inoltre rilevato come *"l'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato"*. Nel contempo, però la CGUE ha evidenziato - al punto 47 e segg. - come alcuni 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, possono essere considerati come configuranti una «ragione oggettiva», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine.*

*Rileva la Corte, al punto 49, come risulta infatti dalle osservazioni di tale governo che la normativa nazionale di cui al procedimento principale mira, in parte, a rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti. Il governo italiano sostiene che, a causa dell'eterogeneità di tali situazioni, le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno, vale a dire circa due terzi di un anno scolastico, sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete. Fatta salva la verifica di tali elementi da parte del giudice del rinvio, un siffatto obiettivo appare conforme al principio del «pro rata temporis» cui fa espressamente riferimento la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro.*

*Proprio sulla scorta di tali argomentazioni addotte dal governo italiano, la Corte, ribadendo il potere/dovere del giudice nazionale di verificare gli elementi invocati dal governo italiano per giustificare la differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, ha concluso, dichiarando che la*



*clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, 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.*

Così ritenuta in astratto la conformità della normativa italiana a quella comunitaria, si osserva che laddove il lavoratore adduca in concreto essersi verificata una discriminazione, sarà suo onere allegare e provare che, nel caso di specie, non ricorrono gli elementi adottati dal Governo Italiano per giustificare il diverso trattamento sulla scorta dei quali la corte ha ritenuto la conformità della normativa italiana.

La pronuncia della Corte di Giustizia, al pari dei principi in essa affermati, non risulta invece applicabile al personale ATA.

Al di là della diversa normativa di riferimento (art. 569 D.lvo 279/94), non appaiono sussistere quelle obiettive ragioni - relative alla particolare modalità di lavoro e/o alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate - che giustificano la diversità di trattamento.

Non è infatti applicabile al personale ATA la disposizione di favore di cui al combinato disposto dell'art. 489 del D. Lgs. n. 297/1994 e dell'art. 11, co. 14, della L. n. 124/1999 (in forza del quale le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete).

Sotto tale profilo, dunque, nessuna discriminazione a contrario potrebbe verificarsi.



Né può sostenersi che la professionalità del personale ATA a termine sia diversa e non comparabile con quella del personale di ruolo, non potendo le argomentazioni addotte dal Governo Italiano con riferimento al personale docente valere anche per il personale Ata che, salvo diverse allegazioni contrarie dell'amministrazione, svolge sempre le stesse mansioni indipendentemente dal termine dell'assunzione.

La professionalità del personale ATA non risulta infatti influenzata in modo altrettanto intenso dalla maggiore o minore continuità con cui le relative mansioni siano state eseguite nel corso degli anni.

Del resto la circostanza che il processo di acquisizione e consolidamento della professionalità del personale ATA sia qualitativamente diverso e diversamente influenzato dalla continuità di servizio, rispetto al personale docente, è desumibile anche da precisi indici normativi, tra i quali la diversa durata prevista per i rispettivi periodi di prova (due/quattro mesi per il personale ATA a seconda dei profili (art. 30 CCNL Scuola del 19/4/2018) ed un anno per il personale docente.

Così ritenuta l'inapplicabilità della pronuncia Motter alla fattispecie del personale ATA, si osserva che, in assenza di specifiche deduzione dell'amministrazione rimasta contumace, non risultano quelle ragioni oggettive che giustificano un trattamento differenziato, non potendo tali ragioni consistere nella natura non di ruolo del rapporto di lavoro e/o nella novità di ogni singolo contratto a termine rispetto al precedente nè nella particolare modalità di reclutamento del personale, così come statuito dalla giurisprudenza comunitaria.

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.

Ciò posto, ricorrono nel caso di specie tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza comunitaria per configurare il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare la normativa interna in contrasto con quella europea.

La presente controversia, infatti, intercorre tra un privato ed un'amministrazione pubblica e, come specificamente statuito nella sentenza appena citata (punti da 68 a 99), e ribadito da ultimo nella recentissima sentenza del 18 ottobre 2012 nelle cause riunite da C 302/11 a C 305/11, Valenza e altri, «la clausola 4 dell'accordo quadro è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale a partire dalla data di scadenza del termine concesso agli Stati membri per realizzare la trasposizione della direttiva 1999/70» (cfr., altresì, CGUE 15 aprile 2008, Impact, cit., punti da 56 a 68).

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 per come chiesto in ricorso.

Con riferimento alle differenze retributive e contributive va accolta parzialmente l'eccezione di prescrizione. Invero, premesso che nel caso di successione di due o più contratti di lavoro a termine legittimi, il termine di prescrizione dei crediti retributivi di cui agli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, c.c., inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo, dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo considerarsi autonomamente e distintamente i crediti scaturenti da ciascun contratto da quelli derivanti dagli altri, senza che possano produrre alcuna efficacia



sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo tra i rapporti lavorativi, stante la tassatività delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 c.c., o possa ravvisarsi, in tali casi, il "metus" del lavoratore verso il datore che presuppone un rapporto a tempo indeterminato non assistito da alcuna garanzia di continuità (cfr. Cass. n. 20918/2019, conf. 8996/2018), nel caso di specie, il ricorso è stato depositato il 15.11.2022 sicchè risultano prescritti i crediti maturati antecedentemente al 15.11.2017 .

Le spese di lite sostenute da parte ricorrente seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

dichiara il diritto della ricorrente al riconoscimento, ai fini della ricostruzione della carriera, dell'intero servizio prestato in posizione di pre-ruolo e la condanna dell'Amministrazione alla collocazione nelle corrette posizioni stipendiali maturate per come richieste in ricorso e al pagamento delle differenze stipendiali con decorrenza dal 15.11.2017.

Rigetta nel resto la domanda.

Condanna il MIUR al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in € 700,00 oltre IVA, CPA e rimborso forfettario con distrazione.

Cosenza, 19.3.2024

IL GIUDICE

Dott.ssa XXXXX XXXXX



