



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CATANIA
SEZIONE II CIVILE – LAVORO

Il giudice del lavoro del Tribunale di Catania, dott. Giuseppe XXXX XXX, a seguito dell'udienza del 29.4.2022 svolta nelle forme di cui all'art. 221 co. 4 D.L. 34/2020, conv. con mod. dalla l. 77/2020, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. XXX/2020 R.G.L., avente a oggetto *ricostruzione di carriera e differenze retributive*;

PROMOSSA DA

RIO MARIA, con gli Avv.ti Marco Di Pietro, Walter Miceli e Fabio Ganci;

- Ricorrente -

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, in persona del Ministro *pro tempore*, con l'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Catania;

- Resistente -

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Premessa.

Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. depositato in data 27.5.2020, l'odierna ricorrente, premesso di essere assistente tecnico amministrativo (personale ATA) assunta a tempo indeterminato in data 2.9.2011, di avere precedentemente prestato servizio pre-ruolo alle dipendenze del Ministero convenuto in virtù di reiterati contratti a tempo determinato come da prospetto riassuntivo riprodotto in ricorso, di non avere ottenuto – in sede di ricostruzione di carriera – la valutazione integrale del servizio pre-ruolo in applicazione degli artt. 569 e 570 D.Lgs. 297/1994 e 4 D.P.R. 399/1988, ha adito la presente sede per ivi



sentire accogliere le seguenti conclusioni: “...- *previa declaratoria della nullità delle norme del contratto collettivo e dei contratti individuali di lavoro del ricorrente in contrasto con il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla dir. 99/70 del Consiglio dell'Unione Europea;*

- *previo annullamento e/o declaratoria della nullità /inefficacia delle eventuali rinunce contenute nei contratti di lavoro stipulati dal ricorrente che vengono impugnate anche ai sensi dell'art. 2113 del cc;*

- *previo annullamento dei Decreti di ricostruzione della carriera dettagliatamente descritti in parte motiva, nella parte in cui tali provvedimenti non riconoscono integralmente e immediatamente l'anzianità di servizio maturata con i contratti a termine a tutti gli effetti giuridici ed economici.*

SI CHIEDE DI

Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'immediato riconoscimento dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati a decorrere dall'a.s. 2001-02, con la medesima progressione professionale riconosciuta dai CCNL Comparto Scuola via via vigenti al personale ATA di pari qualifica assunto a tempo indeterminato e, per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione a collocare la ricorrente al livello stipendiale corrispondente a tutta l'anzianità di servizio maturata e al pagamento delle differenze retributive derivanti dall'applicazione dei conseguenti incrementi stipendiali, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data di scadenza dei singoli ratei sino al soddisfo.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre, in solido, in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde.”.

Con memoria difensiva depositata in data 15.12.2020, si è tempestivamente costituita in giudizio l'amministrazione scolastica convenuta, formulando le seguenti conclusioni: “...- *dichiarare la prescrizione di tutti i crediti retributivi vantati da controparte per gli anni antecedenti al quinquennio che precede la data di notifica del ricorso introduttivo. - Rigettare il ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto. Con vittoria di spese, diritti ed onorari di giudizio”.*

La causa è stata istruita mediante produzione documentale.



L'udienza del 29.4.2022 è stata svolta nelle forme di cui all'art. 221 co. 4 D.L. 34/2020, conv. con mod. dalla l. 77/2020, e, a seguito della stessa, ritenuta la causa matura per la decisione, viene emessa la presente sentenza.

2. Merito.

Il ricorso appare parzialmente fondato e va pertanto accolto per quanto di ragione.

Al riguardo, può invero richiamarsi quanto già ritenuto in precedenti pronunce di questo stesso ufficio, alle cui condivisibili motivazioni, per la notevole analogia delle questioni proposte e della situazione processuale, può farsi riferimento *ex art.* 118 disp. att. c.p.c. recependole anche nella loro chiarezza espositiva come in seguito riportato in modo quasi testuale (cfr., in particolare, sentenza n.1739/2020 emessa in data 9.6.2020 nel proc. n. 9343/2018 R.G. – est. dott.ssa L. Renda – e sentenza n. 3976/2021 emessa in data 28.9.2021 nel proc. n. 1539/2020 R.G. – est. dott.ssa P. Mirenda).

Innanzitutto, dalla documentazione versata in atti e segnatamente dal decreto di ricostruzione della carriera prot. n. 595 del 18.10.2013 si evince che la ricorrente è stata assunta a tempo indeterminato con decorrenza giuridica dall'1.9.2011 ed economica dal 2.9.2011; che ha superato il periodo di prova con esito favorevole in data 2.11.2011; che alla data del 3.11.2011 la ricorrente è stata confermata in ruolo; che a decorrere dal 2.9.2011, data di effettiva assunzione in servizio, alla ricorrente è stata riconosciuta ai fini giuridici ed economici una anzianità totale di anni 7, mesi 1, giorni 15, di cui anni 7, mesi 1, giorni 14 per *“anzianità complessiva non di ruolo”* e anni 0, mesi 0, giorni 1 per *“anzianità di ruolo”*; che ai soli fini economici è stata riconosciuta alla ricorrente una *“anzianità complessiva non di ruolo”* e *“totale”* di anni 1, mesi 6, giorni 24, con l'ulteriore precisazione che l'anzianità utile ai soli fini economici sarebbe stata utilizzabile ai fini della maturazione delle successive posizioni stipendiali al compimento dell'anzianità di anni 20 ai sensi dell'articolo 4 comma 3 del D.P.R. 399/1988, richiamato dall'art. 66 comma 6 del CCNL 4.8.1995.

Tenuto conto del servizio prestato, la ricorrente è stato dunque inquadrata nella prima posizione stipendiale di cui alle tabelle contrattuali vigenti, corrispondente all'anzianità di 0 anni, con l'ulteriore precisazione secondo cui *“la residua anzianità di anni 7 mesi 1 giorni 15 è utile per il passaggio alla successiva posizione”*.

Ancora, dal citato decreto di ricostruzione di carriera si evincono gli effettivi servizi svolti dalla ricorrente negli anni scolastici dal 2001/2002 al 2010/2011, per complessivi anni 8, mesi 8, giorni 8.



Quanto sopra, inoltre, è stato ulteriormente confermato dall'amministrazione scolastica nel successivo decreto di ricostruzione di carriera prot. n. 1090 del 29.11.2018, a seguito della rettifica richiesta da parte ricorrente in data 28.6.2018.

In definitiva, tenuto conto dell'anzianità totale riconosciuta alla ricorrente – inferiore a quella effettiva, che risulta dai periodi di durata dei contratti alle dipendenze di istituzioni scolastiche statali, tutti elencati nel decreto di ricostruzione della carriera – ai fini giuridici ed economici, di anni 7, mesi 1, giorni 15, è stata alla stessa assegnata la prima posizione stipendiale corrispondente all'anzianità di anni 0 di cui alle tabelle contrattuali vigenti, con la precisazione che la predetta anzianità sarebbe stata utile per il passaggio alla successiva posizione.

Ciò posto, va richiamata la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, trasfuso nella Direttiva 99/70/CE del 28 giugno 1999, la quale 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.

La 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 contraddistinguano 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 Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, 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 ottobre 2012 in cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di giustizia 4 settembre 2014, in causa C-152/14, Bertazzi).

Tenendo fermi tali principi, che non sono stati smentiti -come più avanti si evidenzierà alla stregua di quanto chiarito dalla Suprema Corte- dalla sentenza 20 settembre 2018, in causa C-466/17, 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 dall'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, 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”, e venendo alla specifica questione della conformità dell’art. 569 del D. Lgs. 297/1994 al diritto comunitario con riferimento, in particolare, al personale ATA, evidenzia il decidente come la Corte di Cassazione (cfr. Corte di Cassazione n. 31150/2019, rel. Di Paolantonio) abbia concluso -con condivise argomentazioni- nel senso della fondatezza del diritto della ricorrente all’integrale riconoscimento del servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a percepire i conseguenti incrementi stipendiali.

Si richiamano dunque ai sensi dell’articolo 118 delle disp. di att. al c.p.c. le motivazioni e le ragioni della menzionata sentenza della Suprema Corte che si fanno interamente proprie:

“Il Collegio è chiamato 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 questione si pone in quanto la disciplina dettata per gli assunti a tempo indeterminato, dapprima dal legislatore e poi dalla contrattazione collettiva, fa discendere effetti giuridici ed economici dall'anzianità di servizio, che condiziona sia la progressione stipendiale sia, in genere, lo svolgimento del rapporto. Nel settore scolastico, infatti, l'anzianità svolge un ruolo di particolare rilievo non solo a fini economici ma anche ogniqualvolta vengano in gioco valutazioni comparative.

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 settori 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.

4. Tralasciando, perché non rilevante ai fini di causa, la disciplina antecedente agli anni '70, va detto che già con il d.l. n. 370/1970, convertito con modificazioni dalla l. 576/1970, il legislatore aveva previsto, all'art. 9, che «Fermi restando i riconoscimenti di



servizio previsti dalle norme vigenti, al personale statale non insegnante di ruolo negli istituti e scuole di istruzione secondaria ed artistica, compreso il personale dei Convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, il servizio non di ruolo prestato negli istituti e scuole medesime, è riconosciuto, ai soli fini economici, in ragione di un terzo».

La disposizione era stata modificata dapprima dall'art. 23 del d.p.r. 420/1974 e poi dalla l. n. 463/1978, secondo cui «Al personale non docente di cui al presente decreto, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole o istituzioni educative statali è riconosciuto, a modifica dell'art. 9 del d.l. 19 giugno 1970, n. 370, convertito con modificazioni nella l. 26 luglio 1970, n. 576, sino ad un massimo di due anni agli effetti giuridici ed economici, e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici».

Con il d.lgs. n. 297/1994 di «Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado» le richiamate disposizioni sono confluite, con modificazioni e integrazioni, nell'art. 589 che testualmente dispone «1. 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. Sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi già stipulati ovvero in quelli da stipulare ai sensi del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. 2. Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà. 3. Il periodo di servizio militare di leva o per richiamo o il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti. 4. I riconoscimenti di servizi già effettuati in applicazione di norme più favorevoli sono fatti salvi e sono cumulati con quelli previsti dal presente articolo, se relativi a periodi precedentemente non riconoscibili».

Il successivo art. 570 aggiunge che «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. Il riconoscimento dei servizi è disposto all'atto della nomina in ruolo».

Il legislatore del testo unico, nel disciplinare gli effetti del d.lgs. n. 297/1994 sulla normativa previgente, ha dettato, all'art. 676, una disposizione di carattere generale prevedendo che «Le disposizioni inserite nel presente testo unico vigono nella



formulazione da esso risultante; quelle non inserite restano ferme ad eccezione delle disposizioni contrarie od incompatibili con il testo unico stesso, che sono abrogate».

Dalla chiara formulazione della norma, pertanto, si evince che, a partire dalla pubblicazione del decreto legislativo, le norme antecedenti sono confluite nel testo unico e continuano ad applicarsi nei limiti sopra indicati.

5. In questo contesto si è inserita, a seguito della contrattualizzazione dell'impiego pubblico, la contrattazione collettiva che nell'ambito scolastico, quanto ai rapporti con la legge, non sfugge all'applicazione dei principi dettati dagli artt. 2 e 40 del d.lgs. n. 165/2001, nelle diverse versioni succedutesi nel tempo, fatte salve le disposizioni speciali contenute nello stesso decreto.

Con il CCNL 4 agosto 1995 le parti stipulanti sono intervenute anche in tema di ricostruzione della carriera del personale docente ed amministrativo e hanno previsto, all'art. 66, comma 6, che «Restano confermate, al fine del riconoscimento dei servizi di ruolo e non di ruolo eventualmente prestati anteriormente alla nomina in ruolo e alla conseguente stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, le norme di cui al d.l. 19 giugno 1970, n. 370, convertito, con modificazioni dalla legge 26 luglio 1970, n. 576, e successive modificazioni e integrazioni, nonché le relative disposizioni di applicazione, così come definite dall'art. 4 del d.p.r. 23 agosto 1988, n. 399».

Il successivo CCNL 26 maggio 1999 ha stabilito, all'art. 18, che «Le norme legislative, amministrative o contrattuali non esplicitamente abrogate o disapplicate dal presente CCNL, restano in vigore in quanto compatibili».

Di seguito il CCNL 24 luglio 2003, all'art. 142, comma 1, n. 8 ha espressamente previsto che dovesse continuare a trovare applicazione «l'art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4 agosto 1995 (riconoscimento servizi non di ruolo e insegnanti di religione)» ed analoga disposizione è stata inserita nell'art. 146 (lett. g, n. 8) del CCNL 29 novembre 2007.

Per effetto delle richiamate disposizioni contrattuali, quindi, si deve escludere che gli articoli del t.u. riguardanti la ricostruzione della carriera siano stati disapplicati dalla contrattazione, perché, al contrario, gli stessi devono ritenersi espressamente richiamati, sia pure attraverso la tecnica del rinvio, anziché direttamente al t.u., alla disciplina originaria nello stesso trasfusa.

L'art. 66 del CCNL 1995, infatti, va interpretato tenendo conto della disposizione dettata dall'art. 676 del d.lgs. n. 297/1994 e, pertanto, il richiamo della normativa di cui al



d.l. n. 370/1970 "e successive modificazioni e integrazioni", ricomprende in sé il rinvio agli artt. 569 e 570 del t.u., che non a caso non figurano fra le norme del decreto legislativo espressamente disapplicate dalla contrattazione.

Occorre ancora evidenziare che l'art. 66, nel rinviare alle disposizioni di applicazione del d.l. n. 370/1970, menziona espressamente anche l'art. 4 del d.p.r. n. 399/1988 che, per quel che rileva in questa sede, prevede 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».

6. Anticipando considerazioni che verranno riprese nel prosieguo della motivazione, osserva il Collegio che la normativa dettata dal t.u. in tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale ATA differisce sensibilmente da quella che lo stesso decreto legislativo dedica al personale docente, perché oltre ad essere diversi il limite del riconoscimento integrale e le modalità dell'abbattimento (tre anni in un caso, quattro nell'altro; un terzo a soli fini giuridici per il personale docente, un terzo a fini giuridici ed economici per gli ATA), il servizio utile è solo quello «effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito».

Al personale non docente della scuola, infatti, non si applica l'art. 11, comma 14, della l. n. 124/1999 che, intervenendo sul testo dell'art. 489, non su quello dell'art. 570 del t.u., ha previsto l'equiparazione all'anno scolastico intero del servizio di insegnamento «se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale».

7. È poi utile sottolineare 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 questa Corte ha analizzato con la sentenza n. 22552/2016 (alla quale hanno fatto seguito numerose pronunce dello stesso tenore), 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 dei destinatari della 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.

È noto, però, e della circostanza si è dato atto nelle plurime pronunce della Corte di giustizia, della Corte costituzionale e di questa Corte che hanno riguardato la legittimità della reiterazione dei contratti a termine, che le immissioni in ruolo non sono avvenute in passato con la 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 sia nel rispetto delle norme dettate dal t.u., la cui efficacia non è mai stata del tutto sospesa, si è trovato per lo 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.

8. Occorre dire subito 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, perché 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 poiché 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 novembre 2011, in causa C-177/10, Rosado Santana, punto 43; Corte di giustizia 18 ottobre 2012, in cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza ed altri, punto 36).

Ciò premesso va evidenziato che, come ha rimarcato la stessa Corte di giustizia nelle pronunce più recenti (Corte di giustizia 20 giugno 2019, causa C-72/18, Ustariz Arostegui; 11 novembre 2019, causa C-29/18, Cobra Servicios Auxiliares; 21 novembre



2018, causa C-619/17, De Diego Porras; 5 giugno 2018, causa C-677/16, Montero Mateos), la clausola 4 dell'accordo quadro è stata più volte oggetto di interpretazione da parte del giudice eurounitario, che anche in dette pronunce ha ribadito i principi già in precedenza affermati, sulla base dei quali questa Corte 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).

8.1. Nei precedenti citati si è evidenziato che:

a) la clausola 4 dell'accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte giustizia 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact; 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8 settembre 2011, causa C-177/10, Rosado Santana);

b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137, n. 5, del Trattato (oggi 153, n. 5), "non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di giustizia 9 luglio 2015, in causa C-177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata);



d) a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono 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 giugno 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 ottobre 2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7 marzo 2013, causa C-393/11, Bertazzi);

e) 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 ottobre 2012 in cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di giustizia 4 settembre 2014, in causa C-152/14, Bertazzi).

9. I richiamati principi non sono stati smentiti dalla sentenza 20 settembre 2018, in causa C-466/17, 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 dall'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, 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».

È significativo osservare che a detta conclusione la Corte è pervenuta dopo avere dichiarato espressamente di volersi porre in linea di continuità con la propria giurisprudenza, richiamata ai punti 26, 33, 37, 38, quanto alla rilevanza dell'anzianità, alla nozione di ragione oggettiva, alla non decisività delle diverse forme di reclutamento e



della natura temporanea del rapporto, e la statuizione è stata resa valorizzando le circostanze allegates dal Governo italiano, che aveva fatto leva sul criterio di favore previsto dall'art. 489 del d.lgs. n. 297/1994, come integrato dalla l. n. 124/1999, nonché sulla necessità di raggiungere «un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso» (punto 51).

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».

Poiché, ad avviso del Collegio, la lettura della pronuncia deve essere complessiva, non possono essere svalutate... .. le affermazioni contenute ai punti 33-34 e 37-38, quanto alla non decisività della diversa forma di reclutamento ed alla necessità che la disparità di trattamento sia giustificata da «elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi», sicché la verifica che il giudice nazionale, nell'ambito della cooperazione istituita dall'art. 267 TFUE, è chiamato ad effettuare riguarda tutti gli aspetti che assumono rilievo ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, ivi compresa l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle ragioni fatte valere dinanzi alla Corte di Lussemburgo dallo Stato italiano per giustificare la disparità di trattamento.

10. Riprendendo quanto già anticipato al punto 6, deve essere 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 fictio iuris di cui al richiamato art. 11, comma 14, della l. n. 124/1999, 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, il Collegio ribadisce l'orientamento già espresso nelle pronunce richiamate al punto 8, con le quali si è evidenziato 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 perché, la giurisprudenza della Corte di giustizia, richiamata anche nella sentenza 20 settembre 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 la totale sovrapposibilità delle mansioni espletate dagli assunti a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi nei ruoli è stata accertata dalla Corte territoriale (pag. 11)” e nel caso a mano è incontestata “ed inoltre 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).

... ..

Quanto, poi, alla finalità di politica sociale vale quanto si è detto al punto 7 in merito alle ragioni che, se avrebbero potuto giustificare la norma 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).

11. Una volta esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell'anzianità di servizio, correttamente la Corte territoriale ha disapplicato la norma di diritto interno che prevede l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile dopo l'immissione in ruolo perché, come già ricordato nel punto 8.1, lett. a), 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 novembre 2011, XXX XXX, punti da 49 a 56)».

La Corte ha quindi enunciato il seguente principio di diritto:

«L'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 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. C. Cass. 31150/2019, cit.; da ultimo, cfr. altresì C. Cass. 3472/2020 e C. Cass. 2924/2020).

Il ricorso va pertanto accolto, seppure nei limiti della eccepita prescrizione quinquennale, considerato quale primo atto interruttivo della prescrizione validamente documentato in atti la comunicazione del 7.4.2020 (cfr. doc. n. 8 di parte ricorrente).

Sul punto occorre infatti evidenziare che, da un lato, deve disattendersi la tesi attorea secondo cui la prescrizione è iniziata a decorrere dalla data di emissione del decreto di ricostruzione di carriera e, dall'altro lato, alcuna efficacia interruttiva della prescrizione può riconoscersi alla *“richiesta revisione sviluppo della carriera”* del 28.6.2018 (cfr. doc. n. 6 di parte ricorrente), non contenendo la stessa una specifica richiesta concernente le conseguenti differenze retributive in esame (cfr. altresì C. Cass. 15714/2018, secondo cui *“Per produrre l'effetto interruttivo della prescrizione, un atto deve contenere, oltre alla chiara indicazione del soggetto obbligato, l'esplicitazione di una pretesa e l'intimazione o la richiesta scritta di adempimento, che - sebbene non richieda l'uso di formule solenni né l'osservanza di particolari adempimenti - sia idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto, nei confronti del soggetto indicato, con l'effetto sostanziale di costituirlo in mora. Ne consegue che non è ravvisabile tale requisito in semplici sollecitazioni prive del carattere di intimazione e dell'espressa richiesta di adempimento al debitore”*).

In ordine alla durata quinquennale del termine di prescrizione può inoltre richiamarsi il principio enunciato dalla Suprema Corte con pronuncia n. 2232 del



30/1/2020, la quale, sul punto, depone in senso favorevole a quanto sostenuto da parte resistente.

In particolare, è stato al riguardo ribadito che *“il diritto alla progressione economica (e così, nel caso qui in esame, alle differenze retributive per effetto dell'inquadramento nella fascia stipendiale corrispondente al riconoscimento dell'anzianità di servizio di ruolo nella scuola materna, richiamandosi al riguardo l'orientamento costituito da Cass. S.U., 6 maggio 2016 n. 9144 e le successive conformi Cass. 4 ottobre 2016, n. 19779; Cass., 12 aprile 2017, n. 9397; Cass., 5 aprile 2018, n. 8448; Cass. 19 novembre 2018, n. 29791) sia pur prescritto con riferimento ad un dato scatto di anzianità, non preclude il conseguimento degli scatti successivi che “debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondenti 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; Cass., 5 gennaio 1993, n. 36; Cass., 24 settembre 1996 n. 8430; Cass., n. 4076/2004 cit.; Cass., n. 15893/2007 cit.; Cass., n.16958/2009 cit.);*

2.6. l'anzianità di servizio dunque può essere oggetto di verifica giudiziale senza termine di tempo purché sussista nel ricorrente l'interesse ad agire che va valutato in ordine alla azionabilità dei singoli diritti di cui la prima costituisce il presupposto di fatto: da ciò deriva che l'effettiva anzianità di servizio può essere sempre accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di anni di anzianità salvo, in ordine al quantum della somma dovuta al lavoratore, il limite derivante dalla prescrizione quinquennale cui soggiace il diritto alla retribuzione.

2.7. in particolare il diritto ad una diversa fascia retributiva ha natura autonoma e si estingue se non viene fatto valere entro il termine di prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4 cd. Civ., ma poiché l'anzianità di servizio può essere sempre fatta valere, se il lavoratore, prescrittosi il diritto ad una differenza retributiva maturata prima del quinquennio, agisca per ottenere l'attribuzione degli aumenti successivi, questi devono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturandosi ma non più dovuto per effetto dell'intervenuta prescrizione, fosse stato corrisposto”.

Stante quanto sopra, disapplicati l'art. 569 del D.Lgs. n. 297/1994 e, per l'effetto, i decreti di ricostruzione di carriera prot. n. 595 del 18.10.2013 e n. 1090 del 29.11.2018, va quindi affermato il diritto della ricorrente ad ottenere la ricostruzione di carriera mediante



il riconoscimento integrale del servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto, con collocamento nella corrispondente posizione stipendiale di riferimento e pagamento delle differenze retributive di conseguenza maturate nei limiti dell'eccepita prescrizione quinquennale decorrente dalla comunicazione del 7.4.2020, oltre accessori nella misura di cui all'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, richiamato dall'art. 22 legge n. 724/94.

3. Spese.

Stante la complessità e novità delle questioni trattate, nonché tenuto conto del parziale accoglimento dell'eccezione di prescrizione formulata da parte resistente, le spese di lite possono interamente compensarsi.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in funzione di giudice del lavoro, disattesa ogni ulteriore domanda, eccezione e difesa, definitivamente pronunciando nel procedimento in epigrafe indicato, così statuisce:

dichiara, previa disapplicazione dell'art. 569 del D.Lgs. n. 297/1994 e dei decreti di ricostruzione di carriera prot. n. 595 del 18.10.2013 e n. 1090 del 29.11.2018, il diritto di parte ricorrente ad ottenere la ricostruzione di carriera mediante il riconoscimento integrale del servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto, con conseguente collocamento nella corrispondente posizione stipendiale di riferimento;

condanna, per l'effetto, il Ministero dell'Istruzione alla rettifica della ricostruzione di carriera, considerando integralmente il periodo di servizio prestato da XXXX XXXX alle proprie dipendenze con contratti di lavoro a tempo determinato, nonché a pagare a parte ricorrente le relative differenze retributive nei limiti della maturata prescrizione quinquennale decorrente dalla comunicazione del 7.4.2020, come precisato in parte motiva, oltre accessori nella misura di cui all'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, richiamato dall'art. 22 legge n. 724/94;

compensa le spese di lite.

Catania, 29 aprile 2022

IL GIUDICE DEL LAVORO

dott. XXXXXXXXXXXXXXX

