



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Verona - Sezione Lavoro,
nella persona del Giudice dott.ssa Maddalena Bassi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 972 /2011, 976/2011, 980/2011, 1007/2011 RG promosse con
ricorsi riuniti

DA

[REDACTED]

comparso in causa a mezzo dell'avv. CALOI STEFANO per mandato a margine del
ricorso ed elettivamente domiciliato presso lo studio dello stesso in Verona

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL' UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, comparso
in causa a mezzo del Funzionario dell'Ufficio Scolastico di Verona avv. LO
GUARRO DARIO

UDIENZA DI DISCUSSIONE: 13/05/2015

MOTIVI DELLA DECISIONE

La presente controversia ha ad oggetto l'accertamento del diritto delle parti
ricorrenti a vedersi riconosciuta la progressione di carriera sotto il profilo
giuridico ed economico e, quindi, le differenze retributive tra quanto percepito a
titolo di retribuzione in forza dei plurimi contratti a termine conclusi in
successione con l'amministrazione scolastica e quanto avrebbero, invece,
percepito qualora fosse stata loro riconosciuta l'anzianità di servizio maturata e il
conseguente diritto agli scatti retributivi di anzianità.

E' pacifico in causa che le ricorrenti, assunte dall'amministrazione scolastica in
forza di plurimi contratti a tempo determinato, abbiano percepito durante gli
incarichi annuali la retribuzione base prevista per i docenti di primo ingresso in
ruolo senza ottenere il riconoscimento delle progressioni stipendiali previste



dalla normativa di settore per i docenti assunti in ruolo.

Due ricorrenti (██████████) sono state immesse in ruolo e per esse il MIUR ha eccepito la carenza di interesse ad agire.

Come costantemente osservato da questo Tribunale "l'eccezione di difetto di interesse ad agire non è fondata per le due ricorrenti ora di ruolo, poiché se mai si è proceduto ad una ricostruzione della carriera, essa vi è stata soltanto parzialmente in ottemperanza alle disposizioni di cui al d.p.r. n. 399/1988 art. 4, ult.co., e all'art. 485 del D.leg.vo 297/1994 ai sensi delle quali al personale docente e non docente del Ministero della Pubblica Istruzione, non può essere riconosciuto, se assunto con contratto a tempo determinato, per intero, il periodo preso ruolo ai fini contributivi ed economici e si considerano, infatti, solo i primi 4 anni e solo i 2/3 del periodo precedente, mentre il restante 1/3 è valutato ai soli fini economici da riportare nelle successive classi di stipendio" (ex plurimis Trib. Verona sent. n. 221/12)

Ciò posto, a fondamento della domanda azionata le medesime richiamano, in via principale, l'art. 53 legge 312/1980, quale norma che prevedrebbe il diritto del personale non di ruolo agli aumenti periodici del 2,50 per cento sullo stipendio iniziale di qualifica, rilevando come detto diritto sia stato riconosciuto negli anni ai soli insegnanti di religione in violazione dei principi di parità di trattamento; in via subordinata invocano il principio di non discriminazione tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato, stabilito dall'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CEE, recepito nel nostro ordinamento con il d.lgs. 368/2001.

La domanda attorea appare infondata sotto il primo profilo, alla luce della pronuncia della Corte Costituzionale n. 146 del 2013 che ha escluso la disparità di trattamento tra i docenti assunti a tempo determinato e gli insegnanti di religioni, rispetto ai quali trova applicazione l'art. 53 legge 312/80 che prevede il diritto di questi agli scatti stipendiali nella misura del 2,5%, evidenziando la assoluta peculiarità del rapporto intercorrente con detti docenti, tale da giustificare il riconoscimento di una progressione economica legata alla anzianità di servizio, non riconosciuta agli assunti a tempo determinato.

Merita, invece, accoglimento la domanda attorea di accertamento del diritto ad ottenere gli scatti retributivi, ossia la progressione economica stipendiale riconosciuta al personale docente assunto a tempo indeterminato, in applicazione del principio di non discriminazione, richiamato in diverse sentenze di merito (ex multis sent. Tribunale Como est. dott.ssa Tomasi del 27/9/2012; Corte d'Appello di Roma del 6/3/2015; Tribunale Trieste est. dott.ssa Multari 12/9/2012).

In particolare la Corte d'Appello di Roma nella recente sentenza del 6/3/2015 ha condivisibilmente affermato:

"Il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo



indeterminato è stato sancito, nell'ordinamento comunitario, dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, secondo la quale "per quanto riguarda le condizioni di impiego, 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"; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare, "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".

Nell'interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso), ha anzitutto richiamato la propria precedente giurisprudenza, secondo cui le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche "ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico" (v. sent. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler e altre), trattandosi di "norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza" che devono trovare applicazione a "tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro".

La Corte ha poi precisato che cosa debba intendersi per "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, precisando che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) "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".

Affrontando, inoltre, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGE ha affermato: "La mera circostanza che un impiego sia qualificato come 'di ruolo' in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari".

La Corte di Giustizia ha infine spiegato che la nozione di "ragioni oggettive" che, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, "non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo", ma solo quando "la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria".

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro "dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato".

Tali principi sono stati in seguito ribaditi dalla Corte di Giustizia (sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres) che ha ulteriormente



precisato che “un’indennità per anzianità di servizio ... rientra nell’ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione d’impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell’Accordo Quadro”.

Ancora più di recente la Corte (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11), pronunciando sulla compatibilità con il diritto dell’Unione delle disposizioni dettate in tema di inquadramento dei dipendenti “stabilizzati” dall’art. 75 del d.l. 112/2008, ha richiamato detti principi, evidenziando innanzitutto che le ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento, devono consistere in “elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l’espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro”.

Deve, invece, escludersi che possa configurare una ragione oggettiva il mero richiamo alla natura temporanea del rapporto, in quanto ciò “svuoterebbe di contenuti gli obiettivi della direttiva e dell’accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato” (punto 41).

La Corte ha aggiunto che “il principio di non discriminazione, enunciato nella clausola 4 dell’accordo quadro, sarebbe privato di qualsiasi contenuto se il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola suddetta, atta a giustificare una diversità di trattamento...” essendo necessario “prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale” (punti 50 e 51).

Infine nella ordinanza citata è stata anche affrontata la questione delle modalità di reclutamento e la Corte ha evidenziato che la diversità fra procedura di stabilizzazione (che veniva in rilievo nel procedimento principale) e concorso pubblico può giustificare una diversità di trattamento quanto alle condizioni di impiego solo qualora “un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all’impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione” (punti 45 e 46).

Nella sentenza 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) pronunciata sempre con riferimento alle procedure di stabilizzazione, la Corte ha in sintesi affermato che “se nell’ambito della presente causa fosse dimostrato – conformemente alle deduzioni in tal senso svolte dalle ricorrenti nei procedimenti principali, rammentate al punto 47 della presente sentenza – che le funzioni svolte da queste ultime in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell’ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che, come sostenuto dal governo italiano nelle sue osservazioni scritte, la normativa nazionale in questione mira a valorizzare l’esperienza acquisita dai dipendenti con contratto a termine in seno all’AGCM, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell’accordo quadro.”.

Ciò posto, non vi è ragione per riconoscere ai docenti non di ruolo un



trattamento economico diverso e peggiorativo rispetto ai colleghi assunti a tempo indeterminato che abbiano maturato la medesima anzianità di servizio, non sussistendo alcuna ragione oggettiva della disparità di trattamento.

Con la conseguenza che il contrasto tra le previsioni del diritto dell'Unione e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da "ragioni oggettive", deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, in ragione della loro superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne confliggenti.

La domanda delle ricorrenti deve quindi essere accolta nei limiti della prescrizione quinquennale, validamente interrotta da parte di [REDACTED] con atto di diffida del 7.9.2008, da parte di [REDACTED] con diffida del 11/7/2008, da [REDACTED] con diffida del 3/9/2008 e da [REDACTED] con diffida del 28/4/2008.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

P.Q.M.

contrariis reiectis, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto di [REDACTED] al riconoscimento dell'anzianità maturata nei periodi di lavoro a termine oggetto di causa e per l'effetto condanna il MIUR a riconoscere alle predette ricorrenti il livello stipendiale corrispondente alla anzianità di servizio maturata in virtù dei contratti a termine oggetto di causa e al pagamento in favore di ciascuna ricorrente delle differenze retributive, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo effettivo.
2. condanna l'amministrazione convenuta alla rifusione delle spese di lite in favore del procuratore antistatario delle ricorrenti, che liquida in € 4.000 per compensi, oltre iva cpa e rimb.forf.15%.

Verona, 13/05/2015

I Giudice
dr.ssa Maddalena Bassi

