



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Il Tribunale di Verona

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 3.4.2012.

visto l'art. 429 c.p.c.

ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente:

SENTENZA

nelle cause per controversia in materia di lavoro promosse con domande depositate in data 28-4-2011

da

[REDACTED] con l'avv. dom.
Caloi

- ricorrenti -

CONTRO

M.I.U.R. e UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO, in persona del Direttore Generale , domiciliato presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato in Venezia , rappresentato dal Funzionario dell'Ufficio Scolastico di Verona , avv. D. Lo Guarro

- resistenti -

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto

Con separati ricorsi, riuniti ex art. 274 c.p.c. e 151 DA c.p.c. , **[REDACTED]** , **[REDACTED]** , **[REDACTED]** convenivano il Ministero dell'Istruzione , dell'Università e della Ricerca e l'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto per sentire dichiarare il proprio diritto ad ottenere il riconoscimento dell'anzianità economica e giuridica e così percepire gli scatti biennali stipendiali ad essi spettanti a partire dal 3^o anno di incarico annuale ; per sentire condannare la Amministrazione scolastica resistente al pagamento in loro favore delle differenze stipendiali spettanti a seguito dell'applicazione degli scatti di anzianità da calcolarsi sui periodi in fatto indicati e , in via subordinata e per sentire condannare l'Amministrazione convenuta al risarcimento danni ex art. 36 d.lvo 165/01 pari alle differenze stipendiali che sarebbero spettate alle ricorrenti a seguito dell'applicazione degli scatti biennali di anzianità .

Il procuratore delle ricorrenti esponeva:

Il procuratore delle ricorrenti esponeva:

- che le ricorrenti hanno svolto l'attività di insegnanti non di ruolo in virtù di contratti a tempo determinato presso diversi istituti scolastici siti in Verona e provincia ed hanno svolto i servizi analiticamente descritti nei certificati di servizio allegati ;
- che le ricorrenti hanno sempre percepito soltanto la retribuzione base prevista per gli insegnanti di ruolo al loro primo ingresso nella scuola , senza aver mai avuto alcun aumento di retribuzione in conseguenza dell'anzianità maturata ;
- che ai sensi dell'art. 7 della legge 831/61 gli stipendi degli insegnanti sono suscettibili di aumenti periodici legati all'anzianità nella misura del 2,5% per ogni biennio di insegnamento e che l'art. 53 della legge n. 312/80 ha riconosciuto tale beneficio anche per gli insegnanti non di ruolo ;
- che inopinatamente l'Amministrazione scolastica, contrariamente a quanto previsto dalla vigente normativa, non ha riconosciuto il diritto delle ricorrenti a percepire i suddetti scatti biennali a decorrere dal terzo incarico annuale ,

Tanto premesso eccepeva la violazione dell'art. 53 , comma 3 della legge 312/80 e deduceva con ampie argomentazioni giuridiche che le ricorrenti hanno diritto al riconoscimento del servizio agli effetti della carriera per il principio di parità di trattamento e rassegnava le conclusioni sopra sinteticamente riportate.

Si costituivano ritualmente i convenuti eccependo preliminarmente l'inammissibilità parziale della domanda per difetto di giurisdizione del giudice adito in merito al diritto invocato dai ricorrenti per gli anni scolastici fino al 1998/1999 e per intervenuta decadenza ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett D della legge 183/2010.

Eccepevano inoltre il difetto dell'interesse ad agire per avvenuta immissione in ruolo delle docenti XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Nel merito contestavano la fondatezza delle domande svolte dalle ricorrenti con altrettante ampie e argomentate motivazioni giuridiche e, in particolare, per inapplicabilità degli artt. 53 l. 312 /1980, 36, comma 2 e 6 dlgs. n. 368/2001 , per carenza dei presupposti che giustificano l'equiparazione con gli emolumenti riconosciuti agli insegnanti di religione, per insussistenza delle violazioni del diritto comunitario , per specificità del sistema di reclutamento scolastico e sussistenza delle "ragioni obiettive" di cui all'accordo quadro UNICE-CEEP-CES e per difetto di allegazione e prova del pregiudizio subito.

Eccepeva, infine la prescrizione di parte dei crediti retributivi.

La causa, ritenuta matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, all'odierna udienza veniva discussa e decisa.

Le eccezioni preliminari sollevate dal Ministero convenuto sono infondate.

Le ricorrenti non hanno proposto un'azione di nullità del termine apposto ai contratti di lavoro intercorsi sottoscritti con l'Amministrazione scolastica, bensì un'azione volta al riconoscimento di una determinata anzianità ai fini economici e giuridici e al pagamento delle differenze stipendiali spettanti a seguito dell'applicazione degli scatti di anzianità cui reputano aver diritto.

Non trova, quindi, applicazione l'art. 32 comma 3 lett D) della legge n. 183/2010 che prevede un termine decadenziale per il deposito del ricorso decorrente dalla scadenza del contratto a termine asseritamente invalido e quindi impugnato

L'eccezione di difetto di giurisdizione risulta assorbita dalla eccezione di prescrizione di cui si parlerà oltre.

Ancora in via preliminare si osserva che 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 dpr n. 399/1988 art. 4, ult. co. e all'art. 485 del d.lg. n. 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 preruolo ai fini contributivi ed economici e si considerano, infatti, solo i primi 4 anni e solo i 2/3 del periodo eccedente, mentre il restante 1/3 è valutato ai soli fini economici da riportare nelle successive classi di stipendio.

Nel merito il ricorso è fondato e merita accoglimento

Si ritiene di condividere l'orientamento espresso dalla giurisprudenza di merito prevalente e particolarmente esaustive appaiono le argomentazioni esposte dal Tribunale di Treviso alle quali ci si riporta pressoché integralmente ex art. 118 D.A. c.p.c.

Stabilità e flessibilità costituiscono gli estremi della lunghezza d'onda entro la quale il legislatore tenta di sintonizzare la disciplina della durata del rapporto di lavoro. Da un lato le spinte sociali in nome della sicurezza del lavoro e della tutela del lavoratore, dall'altro le ristrettezze del bilancio pubblico hanno ispirato, in materia di pubblico impiego, interventi normativi, numerosi, ravvicinati e spesso di segno opposto rendendo evidente l'imbarazzo del legislatore tra tutela del lavoro e tutela dei conti pubblici. Il recente D.L. 25 settembre 2009, n. 134, convertito con L. 24 novembre

2009, n. 167 ha introdotto all'art. 1, comma 1, una disposizione di carattere generale, con incidenza su tutto il personale a tempo determinato della scuola. La previsione ha integrato l'art. 4, L. 3 maggio 1999, n. 124, in materia di supplenze, aggiungendo il comma 14-bis, che stabilisce l'impossibilità di trasformare i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze (disciplinati dai commi 1, 2 e 3 dello stesso art. 4) in contratti a tempo indeterminato e, al contempo, nella sua previsione originaria poi venuta meno in sede di conversione, escludeva che i contratti a tempo determinato consentissero di maturare scatti di anzianità.

La relazione illustrativa del decreto legge spiegava che tale previsione si era resa necessaria a seguito della sentenza della Corte di Giustizia di Lussemburgo del 13 settembre 2007 (causa C-307/05), che ha confermato il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, in applicazione dei principi contenuti nella Dir. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. La nota prot. n.15563 del 25 settembre 2008 della Direzione generale per il personale scolastico del Dipartimento per l'istruzione del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca rappresentava che, sulla base delle statuizioni della sentenza della Corte di giustizia "(...) si deduce che, in materia di anzianità di servizio utile all'attribuzione di aumenti retributivi, una eventuale disparità di trattamento tra lavoratori assunti a tempo determinato ed a tempo indeterminato si può giustificare solo in presenza di ragioni obiettive, e quindi solo se sussistono valide motivazioni direttamente legate alla natura del rapporto di lavoro precario ed alle ragioni per cui di volta in volta si rende necessario fare ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato.". La relazione illustrativa del D.L. n. 134 del 2009 spiega che il regime specifico delle supplenze nel mondo della scuola è caratterizzato da una disciplina separata e speciale rispetto a quella generale dei contratti a tempo determinato, atteso che i periodi di supplenza riguardano distinti contratti di lavoro e, per questa ragione, il trattamento economico dei supplenti deve essere riferito, per ciascun periodo di supplenza, allo stipendio iniziale del docente in ruolo, non potendosi configurare per il personale non di ruolo alcuna progressione di carriera.

Tale assunto non può essere condiviso. Il ricorso alla contrattazione a tempo determinato reiterata anche per lungo tempo è il risultato di una scelta programmatica dell'amministrazione, finalizzata ad un risparmio dei costi più che ad esigenze specifiche del settore scolastico. Il Ministero infatti formula ogni anno delle scelte

relative al numero di immissioni in ruolo da effettuare. Sulla base del dato relativo all'organico di diritto, stabilisce quale parte di tale organico deve essere coperto con personale di ruolo e quale parte vada invece coperta con contratti a tempo determinato mediante utilizzo delle graduatorie provinciali permanenti. In altre parole il Ministero pur essendo consapevole di avere l'esigenza di coprire una determinata quantità di posti di lavoro più o meno costante nel corso degli anni, si riserva la facoltà di coprire con contratti a tempo determinato una quantità notevole di tali posti di lavoro. A fronte del ripetersi di tale schema organizzativo appare arduo ritenere, come sostiene il Ministero, che il ricorso a contratti a tempo determinato sia sempre motivato da esigenze particolari e temporanee non prevedibili, poiché al contrario appare evidente che la scelta di coprire una parte cospicua dei posti necessari con contratti a termine anziché con l'assunzione in ruolo è il risultato di una precisa scelta amministrativa programmata e reiterata nel corso del tempo evidentemente mirata a contenere i costi del personale (inferiore per i prestatori di lavoro a termine).

Ciò premesso, la disparità di trattamento tra lavoratori assunti a tempo determinato ed a tempo indeterminato in materia di anzianità di servizio utile all'attribuzione di aumenti retributivi, prevista dalla legislazione nazionale, non appare giustificabile da ragioni obiettive. La situazione contestata dalle ricorrenti, per cui al lavoratore a tempo determinato non sono riconosciuti gli scatti di anzianità come al lavoratore a tempo indeterminato è in palese violazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla direttiva 1999/70 CE. Una fattispecie simile è stata sottoposta all'esame della GCE e risolta in senso favorevole al lavoratore con contratto a tempo determinato con pronuncia che, nel presente giudizio, conforta nell'accoglimento delle ragioni e delle pretese prospettate da parte ricorrente.

Ci si riferisce alla pronuncia della Corte di Giustizia del 13.9.2007 sulla legislazione spagnola dei Paesi Baschi, che riguarda l'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla direttiva 1999/70 CE. Il caso riguardava una lavoratrice che aveva prestato la sua attività per più di 12 anni come assistente amministrativa in vari ospedali del sistema sanitario pubblico, facendo parte, durante tale periodo, del personale a tempo determinato. Successivamente venuta in possesso della qualità di dipendente a tempo indeterminato, aveva chiesto che le fossero riconosciuti gli scatti salariali relativi ai periodi anteriori in cui aveva prestato servizio in qualità di dipendente a tempo determinato. Ai sensi del decreto 231/2000 sulle condizioni lavorative del personale del Servizio Vasco de Salud e della l. 16.12.2003 n° 55 sullo Statuto quadro del personale statuario dei servizi sanitari, gli

scatti sono riservati al personale che possiede lo status di dipendente a tempo indeterminato, per cui la domanda della lavoratrice rimaneva senza risposta, con conseguente ricorso al giudice del lavoro, che rimise la questione alla CGE. Il Servizio Sanitario Nazionale rilevò che la ricorrente non aveva diritto agli scatti salariali poiché alla data della domanda non aveva lo status di dipendente a tempo indeterminato. La Corte di Giustizia in applicazione del principio di non discriminazione, dichiarava - con sentenza del 13 settembre 2007- che " la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18.3.1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999-70-CE; relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato", e che la medesima clausola "deve essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa e regolamentare di uno stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale ed il datore di lavoro interessato". Il principio di non discriminazione contenuto nella clausola 4 della direttiva comunitaria viene quindi ritenuto dalla Corte di Giustizia un caposaldo indiscutibile ed autosufficiente in quanto trasfonde nell'ordinamento europeo il contenuto del principio di uguaglianza. Orientamento, fra l'altro, ripreso dalla Grande Sezione della Corte di Giustizia nella sentenza del 15.4.2008 sulla legislazione Irlandese (Caso Impact). La domanda di pronuncia pregiudiziale verteva sull'interpretazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro nonché sull'estensione dell'autonomia procedurale degli stati membri e sulla portata dell'obbligo di interpretazione conforme gravante sui giudici di questi ultimi. La Corte di Giustizia aveva modo di ribadire che il contenuto della clausola 4 appariva incondizionato e sufficientemente preciso per poter essere invocato da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale; negava che il contenuto della clausola 5 fosse sufficientemente preciso per attuare la protezione minima prevista dall'accordo quadro; affermava che in virtù degli artt. 10 e 249 trattato CE e della direttiva del 99 un'autorità di uno stato membro, in qualità di datore di lavoro, non era autorizzata, comunque, ad adottare misure contrarie all'obiettivo perseguito dalla direttiva per la prevenzione dell'abuso del contratto a termine; ribadiva, richiamando l'art. 136

trattato CE che nella determinazione sia degli elementi costitutivi della retribuzione sia del livello di tali elementi debba applicarsi ai lavoratori a tempo determinato il principio di non discriminazione consacrato dalla clausola 4 dell'accordo quadro. La Corte ha ribadito, quindi, quanto recentemente affermato dalla sentenza 13.9.2007 sulla legislazione spagnola sopra richiamata. L'importanza della sentenza consiste nella riaffermazione della esigenza inderogabile di attuare concretamente i principi contenuti nel trattato CE e nell'incoraggiare il giudice nazionale a non assumere un atteggiamento recessivo: il richiamo all'applicazione diretta dell'art. 136 del Trattato CE fa capire che la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che consente la parificazione dei lavoratori, una protezione sociale adeguata, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo, la lotta all'emarginazione non sono concetti astratti, destinati a rimanere sulla carta, ma aspirazioni da realizzare anche attraverso l'opera attenta della giurisdizione. Da ultimo con la sentenza 22 aprile 2010 in causa C-486, Zentriarbetsribsrat Der Landeskrankenhauser Tirol, La Corte di Giustizia UE ha ritenuto non conforme alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato una disposizione del Land Tirolo che prevede la non applicazione del più favorevole regime da essa introdotto ai lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di sei mesi o occupati solo occasionalmente. Ha affermato la Corte che il diverso trattamento di un lavoratore a tempo determinato rispetto ad uno a tempo indeterminato comparabile può giustificarsi solo qualora ricorrano ragioni oggettive, ovvero quando risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tale fine necessaria. Considerato che non vi sono "ragioni oggettive" che giustificano il fatto che le ricorrenti, alle dipendenze del Ministero convenuto praticamente senza soluzione di continuità, a parte le vacanze estive, da diversi anni, si siano viste reletterare lo stesso contratto a termine senza alcuna considerazione dell'anzianità di servizio maturata nel frattempo, è giocoforza ritenere che l'art. 526, comma 1°, del D.Lgs. n. 297/94, richiamato dal Ministero convenuto e la normativa contrattuale che ha dato applicazione a tale principio, vadano disapplicati in quanto contrastanti con la normativa europea, così come interpretata dalla Corte di Giustizia.

La domanda delle lavoratrici diretta ad ottenere la differenza tra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbero percepito qualora fossero state inquadrare quali lavoratrici a tempo indeterminato, ossia con il calcolo dell'incremento retributivo determinato dall'anzianità di servizio, a partire dal marzo 2003 e cioè nei cinque anni

precedenti la diffida prodotta sub doc 2 di parte ricorrente , va pertanto accolta, sia in applicazione del principio sancito dalla Corte di Giustizia nella sentenza 13.9.07 che a titolo di risarcimento del danno per la disparità di trattamento subita rispetto ai colleghi assunti a tempo indeterminato.

Va rilevata, ancora, a sostegno delle ragioni delle ricorrenti la disparità di trattamento tra le medesime, docenti a tempo determinato, e i docenti di religione a tempo determinato che godono di progressione stipendiale, pur avendo un rapporto di lavoro simile ai loro colleghi che insegnano altre materie.

Sicchè, in accoglimento del ricorso, si deve dichiarare il diritto delle parti ricorrenti al riconoscimento dell'anzianità di servizio, maturata in corrispondenza dei contratti a termine intercorsi con la convenuta a fini economici, con riconoscimento degli arretrati retributivi, con interessi dalle scadenze al saldo.

Come anticipato , detta condanna opera nei limiti della prescrizione *quinquennale*, , posto come si debba considerare come, nel caso, il datore di lavoro sia *pubblico* ed operi, nella riproposizione dei contratti a termine ai lavoratori, sulla base di *graduatorie trasparenti*, stabilite con *criteri predefiniti ed oggettivi*, dovendosi così ritenere non sussistente alcun *metus* del prestatore nel far valere i propri diritti e che possa impedire di operare all'istituto della prescrizione.

Del resto, pur essendo noto il diverso orientamento fatto proprio da alcuni sentenze di merito , non appare persuasiva la tesi che viene ad individuare il termine di prescrizione in *dieci anni* (prescrizione per il risarcimento del danno per responsabilità contrattuale) per il fatto che, nel caso, si tratterebbe di somme da riconoscere a ciascun lavoratore a termine a *titolo risarcitorio*, dovendosi, invece, propendere per il fatto che detti importi mantengano una causale di tipo *retributivo*.

Appare, d'altronde, che l'attribuzione al dipendente a tempo determinato della corretta anzianità ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo n. 368/01, e della clausola quattro della Direttiva Europea citata, costituisca semplicemente l'applicazione della legge *nell'ambito del rapporto giuridico* tra le parti, con la conseguente individuazione della *corretta entità* delle obbligazioni delle stesse.

Il riconoscimento dell'anzianità consente, infatti, di riconoscere la maturazione a favore del dipendente degli *scatti di anzianità*, dovuta ai sensi del citato art. 6 e, così, permette l'"accertamento" di come, di fatto e di diritto, lo stipendio del lavoratore dovesse essere "*superiore*" a quello erogato, con la contemporanea maturazione, quindi, di "*differenze retributive*" che trovano, perciò, *causa retributiva* e non risarcitoria.

costituisce semplicemente la "corretta esecuzione" del contratto di lavoro a termine secondo le disposizioni di legge.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza .

P.Q.M.

definitivamente pronunciando , ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa , così provvede:

- 1) dichiara il diritto di [REDACTED] di percepire gli scatti biennali stipendiali a esse spettanti a partire dal 3[^] anno di incarico annuale;
- 2) condanna, per l'effetto, l'Amministrazione scolastica resistente al pagamento in favore delle ricorrenti delle differenze stipendiali loro spettanti a seguito dell'applicazione degli scatti di anzianità di cui al punto 1 nei limiti della prescrizione quinquennale ordinaria ;
- 3) condanna , infine, l'Amministrazione convenuta a rifondere le spese di lite sostenute dalle ricorrenti che liquida in complessivi € 2.300, 00 oltre rimb. forf, i.v.a. e c.p.a. , da distrarsi a favore del procuratore anticipatario

Verona , il 3.4.2012

Il Giudice
dott. Simona Gerola