

Avv. Graziangela BERLOCO
Via G. Tritto, 5 (ang. Via T. Mercadante)
70022 ALTAMURA - Tel/Fax 080.3142843
e-mail: avv.berloco.grazia@gmail.com

S 13770/2012
R.G. 13681/2011

REPUBBLICA ITALIANA


IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE CIVILE DI BARI, dott.ssa Maria Procoli alla
udienza del 14.12.2012 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di lavoro n. 13681/2011 R.G.L.

TRA


assistito e difeso dall'avv.to G. Berloco

CONTRO

M.I.U.R. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica, in persona del suo Ministro
pro tempore, Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia

rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Bari.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 30.9.2011, la ricorrente indicata in epigrafe, premesso di avere prestato o di prestare attività lavorativa in favore del Ministero dell'Istruzione, in qualità di collaboratore scolastico, con contratti a tempo determinato e di non essere stata ancora immessa in ruolo, adiva il Giudice del Lavoro per ottenere, previa declaratoria del proprio diritto alla progressione professionale economica, la condanna del Ministero convenuto al pagamento degli aumenti retributivi correlati all'anzianità di servizio (i c.d. scatti di anzianità a scaglioni previsti dal C.C.N.L. del 1995) che spettano al personale di ruolo e, pertanto, al pagamento delle differenze stipendiali maturate da essi ricorrenti in ragione della anzianità di servizio, quantificate in euro 7.522,37, limitatamente al periodo da gennaio 2006 a maggio 2011, oltre interessi e rivalutazione monetaria, Resisteva il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica (d'ora in poi M.I.U.R.). Non necessitando il presente giudizio di alcuna attività istruttoria, all'udienza odierna, la causa è stata discussa e decisa come da separato dispositivo di cui è stata data lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è fondata e merita accoglimento..

Preliminarmente va evidenziato la irrilevanza della eccezione di prescrizione formulata nell'interesse della Amministrazione, dal momento che il diritto è stato già azionato nei limiti temporali della prescrizione

quinquennale.

Non sono in contestazione tra le parti, e comunque sono documentate, le circostanze di fatto poste a fondamento della pretesa azionata: e cioè l'aver la ricorrente lavorato, in base a più contratti a tempo determinato in successione tra loro.

Ciò detto, nella causa in oggetto, si controverte circa il riconoscimento, in favore dei ricorrenti, del diritto alla progressione professionale retributiva e alle differenze stipendiali maturate in ragione dell'anzianità di servizio acquisita mediante le prestazioni a tempo determinato di cui ai predetti contratti.

Il thema decidendum investe la questione se, come sostenuto dalla difesa dei ricorrenti, il trattamento retributivo del personale non di ruolo "docente ed educativo" del comparto scuola si ponga in contrasto con la clausola 4.1 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 28 giugno 1999 n. 99/1970; ovvero se, come sostenuto dal M.I.U.R., il differente trattamento retributivo tra personale scolastico di ruolo e non di ruolo, non abbia alcun carattere discriminatorio, dal momento che sussisterebbero "... ragioni oggettive" – consistenti proprio nella appartenenza o meno al ruolo del personale scolastico, con le conseguenti distinzioni in tema di reclutamento e di diverso livello qualitativo della prestazione – a giustificare la diversità dei due regimi.

Il punto di partenza normativo, quindi, non può che essere l'Accordo quadro europeo sul contratto a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CE.

La clausola 1 lettere a) e b) fissa l'obiettivo di tale Accordo: e cioè " a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato."

La successiva clausola 4, rubricata " principio di non discriminazione" stabilisce, rispettivamente ai punti 1 e 4, che : " 1. 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....4. 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 clausola 4, quindi, vieta l'applicazione di trattamenti deteriori per i lavoratori a termine determinati dal " solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive" "

Ciò detto, nella materia in questione, sono incontrovertibili i seguenti principi: che la Direttiva 1999/70/CE – recepita dallo Stato Italiano con il d. lgs. n.368/2001 – si applichi anche nei confronti dei datori di lavoro pubblici, non essendo desumibile dal prefato testo normativo una regola contraria (sentenza della Corte di Giustizia, 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a.,); che il divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, enunciato come obiettivo dell'Accordo ed espressamente sancito dalla clausola n. 4, quale principio di diritto sociale comunitario, per la sua finalità protettiva, non è suscettibile di

interpretazione restrittiva (sentenza della Corte di Giustizia, 13 settembre 2007, causa C-307/2005 Del Cerro); che il divieto di applicazione di trattamenti deteriori per i lavoratori a termine determinati dal “ solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive” è stato ritenuto incondizionato e sufficientemente preciso da comportare la efficacia diretta della disposizione comunitaria, con la sola riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive, le quali sono soggette al sindacato giurisdizionale (sentenza della Corte di Giustizia, 22 dicembre 2010, Causa 444-2009 Impact); che quanto alla interpretazione della nozione di “ragioni oggettive” le quali, secondo la clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro, possono legittimare un trattamento diverso dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, tale nozione va intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l’utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione (sentenza Adeneler e a.); che la nozione di “ragioni oggettive” va interpretata nel senso che essa 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 (sentenza Del Cerro).

Orbene, a fronte della suddetta normativa comunitaria di immediata applicabilità e con efficacia vincolante per i giudici nazionali, la nostra disciplina interna - la quale per effetto della c.d. contrattualizzazione economica del rapporto di lavoro alle dipendenze degli enti pubblici (art. 2, terzo comma ed art. 45, primo comma, del d.lgs n.165/2001) ha conferito all’atto negoziale collettivo il carattere di fonte di normazione primaria del rapporto stesso - se al personale scolastico assunto a tempo indeterminato riconosce, in base al disposto dei vari CCNL succedutisi nel tempo, la progressione economica con la maturazione dell’anzianità di servizio prestato, invece ai dipendenti a tempo determinato applica con ogni contratto ancora il trattamento iniziale, per il principio che era previsto dall’art.526 del d.lgs n.297/1994, secondo cui “ *Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo*” .

Quindi si tratta, al fine di valutare la conformità della normativa nazionale con le statuizioni della clausola n.4, di verificare la sussistenza di ragioni oggettive idonee a giustificare, ai sensi della predetta clausola dell’Accordo Quadro , il differente trattamento retributivo dei lavoratori della scuola non di ruolo e, in caso negativo, disapplicare la normativa nazionale che disciplina in maniera peggiore tale trattamento.

La questione è allora quella di stabilire se nella fattispecie in esame la disparità di trattamento tra docenti a tempo determinato e docenti di ruolo sia giustificata da “ ragioni oggettive” come intese dalla Corte UE .

La Corte di Giustizia, nella sentenza Adeneler e a., con riguardo alla clausola 5.1 , lett. a) dell’Accordo quadro, ha affermato, ai punti 69 e 70 che : “la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare in questo particolare contesto l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi.” e che “ Tali circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali siffatti

contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro"; con la ulteriore precisazione ai successivi punti 71 e 72 che " .Per contro, una disposizione nazionale che si limiti ad autorizzare, in modo generale e astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi non soddisferebbe i requisiti precisati nei due punti precedenti . Infatti, una siffatta disposizione, di natura meramente formale e che non giustifica in modo specifico l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle caratteristiche dell'attività interessata e alle condizioni del suo esercizio, comporta un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e non è pertanto compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro. "

La giurisprudenza successiva della Corte di Giustizia richiamando la sentenza sul caso Adelener e a., ha dichiarato che la stessa interpretazione si impone, per analogia, in relazione all'identica nozione di "ragioni oggettive" ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro, e che "le ragioni oggettive" devono ricondursi a"... circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione...", escludendo, poi, che una ragione oggettiva possa consistere nella mera circostanza che la differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (in particolare sentenza Del Cerro).

Da ultimo con la sentenza 22 aprile 2010 nella causa C-486, Zentrialsbetsribsrat Der Landeskrankenhauser Tirol, la Corte di Giustizia ha confermato, nell'ambito di una controversia tra lo Zentrialsbetsribsrat Der Landeskrankenhauser Tirol (consiglio di azienda centrale degli ospedali del Land del Tyrol) ed il Land del Tirolo riguardo ad alcune disposizioni della legge del Land del Tyrol relativa agli agenti contrattuali occupati occasionalmente, a tempo parziale o a tempo determinato, che la nozione di " ragioni oggettive" ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato " dev'essere intesa nel senso che essa 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. Tale nozione richiede, al contrario, che la disparità di trattamento in causa risponda ad un areale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (sentenza Del Cerro Alonso, citata, punti 57 e 58).

Orbene il Ministero convenuto sostiene che la ratio del diverso trattamento economico del lavoratore a termine sia da ravvisarsi nella sua appartenenza al personale non di ruolo.

Ma - come già argomentato in altre recenti pronunce di merito - la specificità del sistema di reclutamento e di assegnazione delle supplenze per questa categoria di lavoratori non ha correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di fatto maturata, allorché il docente a tempo determinato abbia operato praticamente senza soluzione di continuità, tranne che per il periodo delle vacanze estive, in virtù di successivi contratti a tempo determinato (cfr. gli artt. 339 segg. t.u., come modificato ex l.

124/1999, e 4 della stessa l. 124/1999); né vi sono ostacoli razionali alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti pregressi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo determinato.

V'è anzi una intrinseca contraddizione nella tesi difensiva del Ministero che, da un lato, valorizza il tempo lavorato ai fini dell'eventuale immissione in ruolo dei dipendenti precari, ma, dall'altro, vi nega rilevanza sul piano economico. (vd. Tribunale di Genova del 25.3.2011, causa Billeci più altri contro MIUR ; Tribunale Bergamo del 9.6.2011).

Quanto, poi, agli ulteriori argomenti invocati dal M.I.U.R. circa la ratio sottesa all'utilizzo da parte della Amministrazione a docenti a tempo determinato - e cioè la necessità di garantire il servizio pubblico della istruzione in modo continuativo ed eguale per tutti i cittadini, facendo fronte a tutte le variabili che riguardano il rapporto di lavoro degli insegnanti (trasferimenti, aspettative, congedi e permessi) - questi, se giustificano, in astratto, il ricorso al contratto a tempo determinato, non spiegano la diversità di trattamento economico tra personale "precario" e personale di ruolo (vd. Tribunale Bergamo del 9.6.2011).

S'impone pertanto una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di giustizia, per assicurarne la piena efficacia nella risoluzione della presente controversia.

Di conseguenza la disciplina interna e, in particolare, le previsioni del CCNL di comparto applicabile alla fattispecie in oggetto, vanno intese nel senso di includere nella progressione professionale così prevista per il personale scolastico anche i lavoratori del settore che abbiano lavorato per l'Amministrazione con più contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione.

Ne consegue il diritto della ricorrente al riconoscimento ai fini economici e giuridici dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati, così come al personale assunto a tempo indeterminato, con condanna dell'Amministrazione a collocare la lavoratrice al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata ed a corrispondere le conseguenti somme dovute a titolo di differenze retributive, oltre interessi legali.

In ordine al quantum debeatur, anche a prescindere dalla considerazione che i conteggi allegati appaiono congrui, in ogni caso gli stessi non hanno formato oggetto di specifica contestazione da parte del Ministero.. Ricorrono gravi ragioni che giustificano la integrale compensazione delle spese processuali, attesa la novità delle questioni affrontate ancora oggetto di dibattito giurisprudenziale.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da BAVARO ANNA FELICE nei confronti del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA - UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA PUGLIA, con ricorso depositato in data 30.9.2011, così provvede:

accogliendo la domanda, dichiara il diritto della ricorrente al riconoscimento ai fini giuridici ed economici dell'anzianità maturata in conseguenza della stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L.: Comparto Scuola personale docente assunto a tempo indeterminato e per l'effetto condanna il Ministero

dell'istruzione dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro pro-tempore, a corrispondere a BAVARO ANNA FELICE la somma corrispondente alle differenze retributive maturate in ragione della relativa anzianità di servizio maturata nel corso dei rapporti oggetto di causa, calcolata dal gennaio 2006 a maggio 2011, pari ad euro 7.522,37, oltre accessori come per legge;

Spese compensate.

Fissa per il deposito della motivazione il termine di giorni 60.

Bari, 14 dicembre 2012

Il G.d.L.

Dott.ssa Maria Procoli

31 DIC 2012

