

R.G.L. 5535/2015

All'esito della camera di consiglio, non essendo presenti le parti, il Giudice pronuncia la seguente sentenza con motivazioni contestuali, contenente il dispositivo e l'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott. Corrado Croci ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 5535 /2015 R.G.L.

promossa da:

- [REDACTED] (c.f. [REDACTED]), rappresentato e difeso dall'Avv. BERLOCO GRAZIANGELA e dall'Avv. RINALDI GIOVANNI (RNLGNN75B05Z112A) VIA TRIPOLI 13 13900 BIELLA; , elettivamente domiciliato in VIA GIACOMO TRITTO, 5 70022 ALTAMURA
- [REDACTED] (c.f. [REDACTED]), rappresentato e difeso dall'Avv. BERLOCO GRAZIANGELA e dall'Avv. RINALDI GIOVANNI (RNLGNN75B05Z112A) VIA TRIPOLI 13 13900 BIELLA; , elettivamente domiciliato in VIA GIACOMO TRITTO, 5 70022 ALTAMURA
- [REDACTED] (c.f. [REDACTED]), rappresentato e difeso dall'Avv. BERLOCO GRAZIANGELA e dall'Avv. RINALDI GIOVANNI (RNLGNN75B05Z112A) VIA TRIPOLI 13 13900 BIELLA; , elettivamente domiciliato in VIA GIACOMO TRITTO, 5 70022 ALTAMURA

RICORRENTI

CONTRO

MINISTERO ISTRUZIONE UNIVERSITA' E RICERCA (c.f. 80185250588),
rappresentato e difeso dall'Avv. BOVE GIUSI e dall'Avv. RIVERSO TECLA
(RVRTCL72T71F839E) VIA COAZZE, 18 10138 TORINO; , elettivamente domiciliato
in VIA FAX 011 4336564 TORINO UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL



PIEMONTE (c.f. 97613140017), rappresentato e difeso dall'Avv. BOVE GIUSI e dall'Avv. , elettivamente domiciliato in VIA FAX 011 4336564 TORINO

RESISTENTE

OGGETTO: retribuzione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le ricorrenti [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], avendo prestato servizio in favore del MIUR come docenti negli anni scolastici, la [REDACTED] dal 2007 al 2015, la [REDACTED] dal 2005 al 2015 e la [REDACTED] dal 2006 al 2015, in forza di una serie di contratti a tempo determinato, chiedono la condanna del Ministero convenuto al pagamento della differenza tra la retribuzione effettivamente percepita e quella loro spettante in caso di riconoscimento degli scatti di anzianità previsti per il personale di ruolo.

All'udienza del 22.07.2016 il legale delle ricorrenti ha rideterminato il quantum richiesto come segue, tenendo altresì conto della prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c.:

- a) € 1.592,11 per [REDACTED];
- b) € 2.267,55 per [REDACTED];
- c). € 2.798,26 per [REDACTED].

1. - Le domande, delimitate come sopra, appaiono fondate.

1.1 - E' pacifico che il MIUR, in attuazione di quanto previsto dal CCNL Comparto scuola, attribuisce al personale di ruolo un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali progressive che maturano allo scadere di prestabiliti periodi di servizio (il primo dei quali di 3 anni), mentre non riconosce ai dipendenti assunti a termine – come la ricorrente - alcuna anzianità in relazione ai precedenti rapporti di lavoro a termine con il medesimo instaurati, riconoscendo sempre e comunque soltanto la retribuzione corrispondente alla prima posizione stipendiale.

Ciò è previsto dall'art. 526 d.lgs. 297/94, che così dispone:

"Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo".

E' altrettanto pacifico tra le parti che, nel corso dei rapporti a termine per cui è causa, la ricorrente ha sempre percepito la retribuzione corrispondente al trattamento economico iniziale.



Le stesse ricorrenti contestano la legittimità di condotta alla luce del principio del diritto europeo che vieta la disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato, chiedendo la completa valorizzazione in termini di anzianità dell'attività lavorativa prestata sulla scorta degli allegati contratti a termine.

La condotta denunciata e la normativa che l'autorizza si pongono effettivamente in aperto contrasto con la normativa comunitaria e precisamente con la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla dir. 99/70 del Consiglio dell'Unione Europea, come interpretata dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee in numerose sentenze.

Detta clausola stabilisce al 1° co.:

"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";

e al 4° co.:

"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 Corte di Giustizia CE - le cui sentenze interpretative per pacifica giurisprudenza costituzionale fanno parte delle fonti normative di diritto comunitario di immediata applicabilità (cfr. C. Cost. 113/1985 e 389/1989) - si è ripetutamente pronunciata su detta clausola.

Appare centrale al riguardo la sentenza emessa il 13.11.2007 nel proc. C 307/05, relativa a una vicenda molto simile a quella per cui è causa, in cui una dipendente dell'Amministrazione sanitaria spagnola era stata assunta a tempo indeterminato dopo dodici anni di rapporti a termine e rivendicava il riconoscimento di questi ultimi in termini di scatti triennali di anzianità, negatole sulla scorta di una previsione della legge nazionale che riconosce detti scatti soltanto al personale a tempo indeterminato.

In detta sentenza si trova già, infatti, la risposta alle varie questioni che si pongono in merito all'applicabilità del principio di non discriminazione nel caso di specie.



La Corte di Giustizia CE vi ha infatti affermato che *“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 come quella in esame nella causa principale, che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”,* spiegando che la nozione di ragioni oggettive *“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, 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”.*

Tali principi sono stati ribaditi nella successiva sent. 22.12.2010, nei procc. riuniti C-444/09 e C-456/09 nei quali alla Corte era stata, tra l'altro, specificamente posta anche la questione su come dovesse essere intesa l'espressione *“criteri del periodo di anzianità di servizio”* contenuta nella clausola 4, punto 4, dell'accordo quadro. In tale ultima sentenza la Corte ha tra l'altro anche specificato che *“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”.*

Nella sent. 13.09.2007 la Corte ha inoltre chiarito che l'esclusione delle «retribuzioni» sancita dal n. 5 dell'art. 137 Tratt. CE rispetto al complesso dei settori contemplati dal n. 1 del medesimo articolo – i quali, ai sensi dell'art. 139, costituiscono l'ambito di operatività degli accordi conclusi a livello comunitario – *“non può essere estesa a ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, pena svuotare taluni settori contemplati dall'art. 137, n. 1, Tratt. CE, di gran parte dei loro contenuti”* sicché *“la riserva di cui all'art. 137, n. 5, Tratt. CE, 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”.*



In tale pronuncia, è stato infine ribadito quanto già in precedenza più volte statuito dalla Corte di Giustizia circa il fatto che le previsioni dell'Accordo Quadro sono applicabili anche *“ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri Enti del settore pubblico”*, trattandosi di *“norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza”* di cui devono poter beneficiare *“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”*.

Alla luce di tutto quanto sopra, non possono esservi dubbi sul fatto che l'Ordinamento comunitario prescrive come regola la parità di trattamento tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato nel settore privato come in quello pubblico.

1.2 - Analoga regola è peraltro ormai prevista in via generale dall'ordinamento interno.

Nel recepire la dir. 99/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, il d.gs. 368/2001 ha stabilito all'art. 6 – rubricato come *“Principio di non discriminazione”* – che:

“Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”.

Sebbene la norma non menzioni espressamente l'anzianità, l'uso da parte della stessa della formula *“e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili”* non consente dubbi circa l'intenzione del legislatore nazionale di estendere l'affermazione dell'obbligo di equiparazione tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato ad ogni aspetto del rapporto lavorativo e la conseguente necessità di attribuire un mero carattere esemplificativo all'elencazione che ne precede l'uso.

Non sono d'altronde ravvisabili motivi di incompatibilità tra la natura del contratto a termine e le varie previsioni di legge e di contratto che danno rilevanza all'anzianità nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.



Soltanto interpretando l'onnicomprensiva espressione utilizzata dalla norma in esame "... e ogni altro trattamento in atto nell'impresa" come volta a ricomprendere anche l'anzianità di servizio ed i suoi effetti, peraltro, l'art. 6 appare rispondente alla normativa europea che il d.lgs. 368/2001 ha inteso attuare.

In tale formulazione aperta vanno, dunque, certamente ricompresi tutti gli istituti che danno rilevanza all'anzianità, primi fra tutti quelli che attribuiscono all'anzianità un rilievo di tipo economico come, per quanto interessa il caso di specie, le citate previsioni del CCNL del personale della scuola sulla progressione economica.

1.3 - Il palese ed insanabile contrasto sin qui evidenziato tra le previsioni del diritto europeo (clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato), da un lato, e la regola dettata dalla normativa interna speciale del settore scolastico (art. 526 d.lgs. 297/94), dall'altro, non può che essere risolto in favore delle prime in ragione della loro indubbia superiorità nella gerarchia delle fonti, e precisamente attraverso la disapplicazione di quest'ultima.

E' pacifico infatti che, come ribadito dalla Corte di Giustizia CE anche nella recente sent. 22.12.2010, "*qualora non possano procedere ad un'interpretazione e ad un'applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell'Unione, i giudici nazionali e gli organi dell'amministrazione hanno l'obbligo di applicare integralmente quest'ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno*".

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

La presente controversia, infatti, intercorre tra un privato e una P.A. e, come specificamente statuito nella sent. 22.10.2010 cit. e ribadito da ultimo nella sent. 18.10.2012 nelle cause riunite da C 302/11 a C 305/11, "*la clausola 4 dell'accordo quadro è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale a partire dalla data di scadenza del termine concesso agli Stati membri per realizzare la trasposizione della direttiva 1999/70*".

Non sono state allegare né sono comunque emerse, infine, circostanze specifiche e concrete che giustificerebbero una disparità di trattamento tra dipendenti pubblici a



termine e a tempo indeterminato in punto anzianità tali da poter integrare le "ragioni oggettive", di cui alla clausola 4.

Una volta espunta la previsione di cui all'art. 526 d.lgs. 297/94 dal contesto normativo di riferimento per la decisione del caso di specie, la disciplina applicabile a quest'ultimo non può che essere rinvenuta nella clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato e nella previsione interna generale in materia di contratto a termine, di cui all'art. 6 d.lgs. 368/2001.

Tali norme impongono di riconoscere alle ricorrenti i vari effetti giuridici ed economici un'anzianità di servizio sin dal primo rapporto a termine dalla stessa valorizzato (quello dell'anno scolastico 2006-2007) negli stessi esatti termini in cui la stessa sarebbe stata riconosciuta loro se fossero state immesse in ruolo sin da tale momento.

2. - La quantificazione delle conseguenti differenze retributive in € 1.592,11 per ██████████, € 2.267,55 per ██████████ ed € 2.798,26 per ██████████, effettuata da parte ricorrente, è stata riconosciuta come corretta dal Ministero convenuto, ferme le difese sull'an debeat, e può dunque essere posta a fondamento della presente decisione.

Nello specifico, si condivide il metodo di calcolo, proposto dalla difesa attrice, degli anni di anzianità a fronte di un servizio discontinuo, onde stabilire in che momento maturano i presupposti dei vari scatti stipendiali; parte ricorrente assume, invero, di considerare come necessaria e sufficiente per configurare un anno di anzianità la sola prestazione di servizio nell'ambito di un anno scolastico per almeno 180 giorni.

Tale soluzione trova infatti un fondamento normativo nella previsione di cui all'art. 489 d.lgs. 297/94 (*"Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione"*), così come interpretato dall'art. 11, co. 14, l. 124/1999 (*"Il comma 1 dell'articolo 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero 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"*)



Tale regola è stata dettata dal legislatore per risolvere l'identico problema di tradurre in anni di anzianità un servizio discontinuo che si pone quando il Ministero, avendo immesso in ruolo personale che ha già prestato servizio sulla scorta di rapporti a termine, deve provvedere alla ricostruzione dell'anzianità precedente c.d. pre-ruolo ai sensi dell'art. 485 d.lgs. 297/94, ai sensi del quale *"Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo"*.

Benché il legislatore abbia dettato la citata regola per consentire l'individuazione della posizione stipendiale da attribuire per il futuro al lavoratore immesso in ruolo (al quale, in tale contesto, non vengono corrisposti arretrati per il periodo precedente), la perfetta identità dell'operazione giuridica che essa regola stabilisce (in entrambi i casi bisogna ricondurre ad anni di anzianità una pluralità di servizi non continui tra loro), appare del tutto sufficiente a consentirne l'applicazione anche nel caso che qui interessa, in cui essa mira invece a ricostruire la retribuzione spettante nel corso dei vari periodi di servizio a termine, prima ed a prescindere dall'eventuale immissione in ruolo.

3. – Le spese seguono la soccombenza, come per legge.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da [REDACTED] contro il MIUR con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 10.07.2015:

a) condanna il MIUR al pagamento:

- di € 1.592,11 a favore di [REDACTED];
- di € 2.267,55 a favore di [REDACTED];
- di € 2.798,26 a favore di [REDACTED];

per differenze retributive derivanti dal riconoscimento dell'anzianità di servizio a far data dalla conclusione del primo contratto di lavoro a termine, con interessi come per legge;



- b) condanna, infine, il MIUR alla rifusione delle spese processuali, che liquida, attesa la serialità della causa ed applicata la maggiorazione di cui all'art. 4, co. 2, d.m. 55/2014, in complessivi € 2.520, oltre IVA, CPA e rimb. forfet. come per legge.

Torino, 12 dicembre 2016

Il Giudice
dott. Corrado Croci

