

Avv. Graziangela BERLOCO
Via G. Tritto, 5 (ang. Via T. Mercadante)
70022 ALTAMURA - Tel./Fax 080.9140444
e-mail: avv.berloco.grazia@gmail.com



Corte di Appello di Bari

R.G.M.L. 1899/13
Sent. n. 3041/015
Cron. n. 24

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Bari – Sezione Lavoro - con l'intervento dei
sigg. Magistrati:

Dott. Adolfo Blattmann D'Amelj - Presidente
Dott. Vito Francesco Nettis - Consigliere
Dott. Liberato Paolitto - Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al nr. 1899/2013 R.G.M.L., promossa con
ricorso depositato in data 29 giugno 2013

da

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona
del Ministro p.t., Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia, in
persona del suo dirigente p.t., rappresentati e difesi
dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Bari, presso i cui uffici
ope legis domiciliario,

APPELLANTI

contro

~~XXXXXXXXXX~~, rappresentata e difesa dall'avv. Graziangela Berloco,

APPELLATO

Fatto e Diritto

1. – Con sentenza del 14/31 dicembre 2012, il Giudice del lavoro
del Tribunale di Bari accoglieva la domanda con cui ~~XXXXXXXXXX~~
aveva richiesto il riconoscimento, ai fini della progressione
stipendiale, dell'anzianità di servizio maturata durante i rapporti di
lavoro a termine intercorsi con le parti, odierne appellanti, e
condannava il Ministero al pagamento, a tale titolo, delle differenze
stipendiali maturate, liquidate in € 4.340,08 (per il periodo dal



Corte di Appello di Bari

gennaio 2006 ad agosto 2009), oltre interessi legali e spese del giudizio.

Con ricorso depositato in data 29 giugno 2013 il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia hanno interposto appello.

Resiste ~~XXXXXXXXXX~~

All'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa, come da separato dispositivo.

2. – Nella decisione impugnata il Tribunale ha riconosciuto in favore di parte ricorrente la stessa progressione retributiva prevista per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, condannando il Ministero al pagamento delle relative differenze retributive.

Il Ministero e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia impugnano detta statuizione, ritenendo erroneo il riconoscimento, in favore dei "precari" della scuola (come il ricorrente), della progressione economica stipendiale (i cd. "gradoni") di cui gode il personale scolastico assunto a tempo indeterminato.

In particolare, la decisione di primo grado viene censurata per aver ritenuto comparabili le posizioni lavorative del personale non di ruolo con quelle del personale di ruolo che, invece, a dire degli appellanti, non sono comparabili e giustificano la diversità di trattamento.

Si sostiene, in particolare, che non è pertinente il richiamo alla giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza 13 settembre 2007, in causa C-307/05) che ha avuto riguardo ad un unico contratto a tempo determinato (qual tra le parti di quel giudizio intercorso), che il differente trattamento riservato al personale precario è giustificato dalla peculiarità del sistema di reclutamento scolastico che prevede diverse modalità di selezione (viene citata Cass. 20 giugno 2012 n. 10127); che la situazione economica e giuridica di chi viene assunto in ruolo in seguito a scorrimento di graduatoria è diversa rispetto a coloro che hanno superato un concorso pubblico; che solo al personale di ruolo viene richiesto il rispetto dell'obbligo di esclusiva con l'amministrazione datrice di lavoro, laddove per tutta la durata del servizio pre-ruolo il



Corte di Appello di Bari

personale precario può offrire la propria prestazione anche a datori di lavoro privati; che il personale non di ruolo ha la sola funzione di sostituire il personale assente, circostanza che determina una sua partecipazione all'attività didattica e alla programmazione della scuola in maniera di gran lunga meno coinvolgente rispetto a quella del personale di ruolo che resta a lungo in una istituzione scolastica, non è soggetto a continua mobilità e può essere trasferito solo in caso di soprannumerarietà o di incompatibilità ambientale.

3. - Il motivo è destituito di fondamento in quanto il Tribunale ha fatto corretta applicazione del principio comunitario di non discriminazione (tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato) così come interpretato dalla Corte di Giustizia in materia.

3.1 - Il trattamento economico fondamentale del personale docente, e del personale ATA, è articolato in posizioni stipendiali la cui progressiva acquisizione è legata all'anzianità di servizio (cfr., già, il D.P.R. 23 agosto 1988 n. 399, art. 3, c. 3, e tab. A allegata e, successivamente, i CCNL 4 agosto 1995, 1° agosto 1996, 26 maggio 1999, 15 marzo 2001, 24 luglio 2003, 7 dicembre 2005, 29 novembre 2007, 8 aprile 2008, 23 gennaio 2009); posizioni, queste, che, in numero di sette, sono rimaste immutate sino al CCNL del 4 agosto 2011 che le ha ridotte al numero di 6 (in quanto la nuova prima fascia - da 0 a 8 anni - ha assorbito le previgenti due fasce - da 0 a 2 e da 3 a 8 anni -).

Per converso la retribuzione del personale assunto a tempo determinato (per supplenze) è stata sempre parametrata (cfr., già, il d.lgs. n. 297 del 1994, art. 526) al trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con sterilizzazione di ogni progressione economica (per posizioni stipendiali; v. il CCNL 4 agosto 1995, artt. 47, c. 1, e 53, c. 1; CCNL 24 luglio 2003, artt. 23, 37, 44 e 59; CCNL 29 novembre 2007, artt. 25, 40, 44 e 60).

In pratica ciascun contratto a tempo determinato è stato sempre considerato alla stregua di una prima assunzione con corrispondente determinazione della retribuzione in funzione del

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.



Corte di Appello di Bari

trattamento economico iniziale (posizione stipendiale compresa tra 0 e 2 anni di anzianità di servizio).

E va rimarcato che nel settore pubblico - dopo le discipline poste negli anni '80 che hanno portato alla sostituzione degli scatti di anzianità con una quota fissa del trattamento economico fondamentale denominata retribuzione (o salario) individuale di anzianità (cd. RIA; cfr., per il comparto del personale dei ministeri, l'art. 47 del d.p.r. n. 266/1987) - il rilievo dell'anzianità di servizio è andato via via esaurendosi (cfr. già l'art. 7, c. 3, del d.l. n. 384/1992, conv. in leg. n. 438/1992, nonché l'art. 72, c. 2, del d. lgs. n. 29/1993 - che disponeva che *«Contestualmente alla sottoscrizione dei primi contratti collettivi stipulati ai sensi del titolo III, sono abrogate le disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico, nonché le disposizioni che prevedono trattamenti economici accessori comunque denominati a favore di dipendenti pubblici. I contratti collettivi fanno comunque salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna amministrazione o ente»* - successivamente abrogato dall'art. 43 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80), conservando, peraltro, una sua incidenza (proprio) sul trattamento economico previsto per il personale della Scuola (la cui retribuzione, come premesso, è determinata in funzione di classi stipendiali legate al servizio prestato).

3.2 - La clausola n. 4 (intitolata *«Principio di non discriminazione»*) dell'accordo quadro, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, dispone nei seguenti termini: *«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. 2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis. 3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste*



Corte di Appello di Bari

le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali. 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 in questione – che ha trovato (parziale) trasposizione nell'ordinamento interno col d. lgs. n. 368 del 2001, art. 6 (v., ora, il d.lgs. n. 83 del 2015, art. 25) – a differenza della disposizione interna utilizza il più comprensivo concetto di «condizioni di impiego» (quale ambito di applicazione del divieto di trattamenti differenziati) e menziona espressamente (al punto 4) l'anzianità di servizio.

3.3 - Sin dalle prime pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea si rinviene il principio di diritto secondo il quale l'ambito (soggettivo) coperto dall'accordo quadro che figura in allegato alla direttiva 1999/70 (relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), comprende (anche) i datori di lavoro «del settore pubblico».

La Corte di Giustizia (cfr. CGUE 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e altri, punti da 54 a 57) ha, in particolare, rilevato che né la direttiva, né l'accordo quadro che vi figura in allegato, «contengono alcuna indicazione dalla quale possa dedursi che il loro campo di applicazione si limiti ai contratti a tempo determinato conclusi dai lavoratori con datori di lavoro del solo settore privato. Al contrario, da un lato, come risulta dalla stessa formulazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, il campo di applicazione di quest'ultimo è concepito in senso lato, riguardando in maniera generale i «lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro». Inoltre, la definizione della nozione di «lavoratori a tempo determinato» ai sensi dell'accordo quadro, figurante nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro. D'altro lato, la clausola 2, punto 2, dello stesso



Corte di Appello di Bari

accordo quadro, lungi dal prevedere l'esclusione dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con un datore di lavoro del settore pubblico, si limita a offrire agli Stati membri e/o alle parti sociali la facoltà di sottrarre al campo di applicazione di tale accordo quadro i «rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato», nonché i contratti e rapporti di lavoro «definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici».

E detto principio costituisce un *acquis* comunitario che la Corte di Giustizia non ha più rimesso in discussione (negli stessi termini della sentenza Adeneler si vedano, difatti, CGUE 7 settembre 2006, causa C-53/04, C. Marrosu e G. Sardino - punti da 39 a 42 -; CGUE 7 settembre 2006, causa C-180/04, Vassallo - punto 32 -; CGUE 13 settembre 2007, causa C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso - punti da 24 a 30 -; CGUE 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro e Ana María Iglesias Torres - punti da 36 a 45 -; CGUE 8 settembre 2011, causa C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana - punti da 55 a 58 -, CGUE 13 marzo 2014, causa C-190/13, Antonio Márquez Samohano, punto 38).

3.4 - Con riferimento, invece, alla portata della clausola n. 4 del detto accordo la Corte di Giustizia, in una prima pronuncia del 13 settembre 2007 (nel procedimento C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso e Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cit.), ha statuito nei seguenti termini:

- *«La nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 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, 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 nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato.»;*



Corte di Appello di Bari

- *«La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato giustificata dalla mera circostanza di essere prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato.»*.

Con detta pronuncia – che è stata resa in fattispecie nella quale la sig.ra Del Cerro Alonso, dopo aver lavorato per più di dodici anni come assistente amministrativa *«di ruolo a tempo determinato»* in vari ospedali del sistema sanitario pubblico dei Paesi Baschi, una volta superata la procedura selettiva (con assunzione *«in ruolo a tempo indeterminato»*), aveva richiesto il riconoscimento (retroattivo) di scatti triennali (attribuitigli solo a decorrere da detta assunzione in ruolo a tempo indeterminato) - la Corte di Giustizia ha, innanzitutto, preso posizione circa l'applicabilità del principio di non discriminazione a materia che, in quanto relativa alla retribuzione (qual implicata dal riconoscimento di aumenti stipendiali automatici per il solo effetto dell'anzianità di servizio), non rientrerebbe nelle competenze dell'Unione (ai sensi dell'art. 153, n. 5, del TFUE, già art. 137, n. 5, del TCE) ed ha rilevato (cfr. i punti da 31 a 48): - che il principio del divieto di discriminazione *«non può essere interpretato in modo restrittivo»*; - che *«poiché l'art. 137, n. 5, CE introduce una deroga alle norme di cui ai nn. 1-4 dello stesso articolo, le materie per le quali il detto numero introduce una riserva devono formare oggetto di interpretazione restrittiva, in modo da non incidere indebitamente sulla portata dei suddetti nn.1-4, né rimettere in causa gli obiettivi perseguiti dall'art. 136 CE.»*; - che - se è vero che *«la determinazione del livello degli stipendi rientra nell'autonomia contrattuale delle parti sociali su scala nazionale, nonché nella competenza degli Stati membri in materia.»*, così che *«è stato giudicato appropriato, allo stato attuale del diritto comunitario, escludere la determinazione del livello delle retribuzioni da un'armonizzazione in base agli artt. 136 CE e seguenti.»*, e ciò non di meno – l'esclusione di cui al n. 5

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.



Corte di Appello di Bari

dell'art. 153, cit. (e posto, poi, che lo stesso art. 153 individua, al n. 1, sotto la lettera B), le «*condizioni di lavoro*» quale settore di intervento comunitario) non può essere interpretata in termini tali da estendersi «*a ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, pena svuotare taluni settori contemplati dall'art. 137, n. 1, CE, di gran parte dei loro contenuti.*» (così che «*la riserva di cui all'art. 137, n. 5, 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.*»).

Ha, così, precisato la Corte che se la disciplina delle retribuzioni (e dei relativi livelli) rimane riservata alla competenza delle prassi nazionali, questione diversa è quella che involge l'applicazione del principio di non discriminazione che predica, una volta posti quei livelli di retribuzione, una parità di trattamento tra lavoratori (a tempo determinato ed a tempo indeterminato).

E su di un siffatto principio di diritto la Corte si è attestata anche nelle sue successive pronunce (cfr., difatti, CGUE 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, cit. - punti da 105 a 134 -; CGUE 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro e Ana María Iglesias Torres, cit. - punti da 47 a 51 -; GUE 18 marzo 2011, causa C-273/10, David Montoya Medina - punti da 29 a 33-).

La seconda questione risolta dalla Corte di Giustizia, con la sentenza in esame, concerneva l'interpretazione della causale di deroga al divieto di trattamenti differenziati (e di giustificazione oggettiva degli stessi), deroga che la clausola 4, n. 1, rende legittima se sussistenti «*ragioni oggettive*».

A questo riguardo l'interpretazione della Corte ha preso le mosse dall'omologa disposizione contenuta nella clausola 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro - recante misure di prevenzione degli abusi e, in specie, la previsione relativa a «*ragioni oggettive*» per la giustificazione del rinnovo di un contratto a termine - e dalla lettura che, di detta disposizione, la stessa Corte aveva dato



Corte di Appello di Bari

(CGUE 4 luglio 2006, causa C-212/04, Konstantinos Adeneler e altri, cit.,- punti da 69 a 72 -), alla cui stregua la nozione di «ragioni oggettive» 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.»*, così che, da un lato, 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»*, dall'altro, *«una disposizione nazionale che si limitasse 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.»* (cfr. poi, negli stessi sostanziali termini, CGUE 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Kiriaki Angelidaki e altri, - punti da 96 a 107 -; CGUE 26 gennaio 2012, causa C-586/10, Bianca Küçük - punti da 27 a 29 -).

Ritenuto, quindi, 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.»* ha rilevato la Corte (punti 57 e 58) 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»* e che *«richiede, al contrario, che la*

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.



Corte di Appello di Bari

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.».

3.5 - Nella sentenza appena esaminata (anche in ragione dell'oggetto della controversia principale pendente davanti al Giudice spagnolo) le due questioni risolte dalla Corte comportavano ricadute applicative (ancora) piuttosto indefinite circa l'anzianità di servizio maturata in esecuzione di distinti (e reiterati) contratti a tempo determinato e la legittimità di trattamenti differenziati che non risultassero conseguenza della (mera) previsione della «*norma interna generale ed astratta*».

Il successivo sviluppo della giurisprudenza della Corte di Giustizia ha, però, offerto chiare indicazioni su entrambi i versanti interpretativi in questione.

Quanto, di vero, al primo snodo interpretativo la Corte di Giustizia (nella sentenza 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro e Ana María Iglesias Torres, cit.) ha ritenuto non giustificata (sulla sola base di una previsione nazionale interna) una disparità di trattamento riguardante il versamento di indennità triennali determinata «*non in funzione dell'anzianità di servizio ... bensì in relazione alla durata del rapporto di lavoro*», in una fattispecie nella quale «*A differenza dei dipendenti di ruolo, i dipendenti temporanei non beneficiavano delle indennità legate agli scatti triennali per anzianità di servizio, indipendentemente dalla durata dei periodi di servizio da essi compiuti.*» (cfr., negli stessi termini, CGUE 18 marzo 2011, causa C-273/10, David Montoya Medina).

Nella pronuncia in esame le cause principali, pendenti davanti al Giudice spagnolo, riguardavano due insegnanti che, nel periodo dal 1994 al 2007, avevano prestato servizio presso diversi istituti scolastici (quali dipendenti temporanei) e che reclamavano in giudizio il riconoscimento della loro anzianità di servizio (di circa 9 anni) ai fini dell'attribuzione (retroattiva) di scatti triennali (che la

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'C. M.' or similar, written in a cursive style.



Corte di Appello di Bari

legge 12 aprile 2007, n. 7/2007, riconosceva ai dipendenti temporanei, solo a decorrere dalla sua entrata in vigore).

Qui il percorso ricostruttivo della Corte ha investito direttamente l'anzianità di servizio (del lavoratore a tempo determinato) quale fatto giuridico rilevante (ai fini del diritto ai corrispondenti scatti economici sulla retribuzione dovuta) ed in ragione della «*durata dei periodi di servizio ... compiuti*»; così che l'anzianità di servizio assume rilievo non solo all'interno del singolo (e distinto) rapporto di lavoro a tempo determinato - per gli scatti maturati in ragione della durata di detto rapporto di lavoro a termine - ma anche al suo esterno (ed in relazione al nuovo rapporto di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, eventualmente concluso *ex novo*), quale autonomo fatto giuridico costituente il portato (in sommatoria) dei diversi rapporti a termine conclusi con un datore di lavoro pubblico.

Può aggiungersi che la Corte di Giustizia, in una diversa fattispecie - nella quale si faceva questione del rilievo giuridico dell'anzianità di servizio (maturata nello svolgimento di rapporti a termine) rispetto alle condizioni poste dalla legislazione nazionale (nella specie quella spagnola) che, per la partecipazione a procedure selettive interne (per l'avanzamento di carriera di dipendenti pubblici), non consentiva, secondo il bando di concorso, di valutare i periodi di servizio prestati in qualità di dipendente temporaneo (non di ruolo) - ha avuto modo di rilevare che «*la clausola 4 dell'accordo quadro prevede, al punto 4, che i criteri di periodi di anzianità relativi a condizioni particolari di occupazione devono essere gli stessi per i lavoratori a tempo determinato che per i lavoratori a tempo indeterminato, salvo quando i criteri diversi siano giustificati da ragioni oggettive. Non risulta né dal testo di tale disposizione né dal contesto in cui si colloca che essa cessi di essere applicabile dal momento in cui il lavoratore interessato acquista lo status di lavoratore a tempo indeterminato. Infatti, gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, diretti sia a vietare la discriminazione sia a prevenire gli abusi risultanti dall'impiego di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, inducono a pensare il contrario*» (cfr. CGUE



Corte di Appello di Bari

8 settembre 2011, causa C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana, punto 43); così, in buona sostanza, fornendo una lettura della clausola n. 4 dell'accordo quadro che ne predica l'applicazione (quanto al rilievo dell'anzianità di servizio) indipendentemente dalla successiva stabilizzazione del lavoratore (la cui assunzione con contratto a tempo indeterminato non può, pertanto, comportare una qualche cesura rispetto all'autonomo rilievo dell'anzianità di servizio già maturata).

Quanto, invece, alla ricostruzione della nozione di ragioni oggettive, quale causale di deroga al divieto di trattamenti differenziati, nella citata sentenza del 22 dicembre 2010 (cause riunite C-444/09 e C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro e Ana María Iglesias Torres, cit.) la Corte di Giustizia, richiamati i suoi precedenti arresti, ha precisato (punti 56 e 57) che la mera natura temporanea del rapporto di lavoro non può integrare una siffatta nozione in quanto *«una disparità di trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisce alla durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, rammentati nei punti 47 e 48 della presente sentenza. Invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro, il ricorso ad un siffatto criterio renderebbe permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato.»*.

E, negli stessi sostanziali termini, la Corte si è espressa anche nella successiva pronuncia del 18 marzo 2011 (causa C-273/10, David Montoya Medina, punti 42 e 43).

Elementi di valutazione in qualche modo più dirimenti, emergono, poi, dalla lettura della sentenza della Corte di Giustizia del 8 settembre 2011 (causa C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana, cit.).



Corte di Appello di Bari

Come premesso in detta fattispecie veniva in rilievo l'anzianità maturata nello svolgimento di rapporti di lavoro temporanei (secondo l'ordinamento del lavoro pubblico spagnolo); anzianità della quale l'interessato reclamava il riconoscimento ai fini della partecipazione ad una procedura selettiva interna (per la promozione ad una qualifica superiore).

Nel corso del procedimento il governo spagnolo si era difeso invocando, a ragione della diversità di trattamento (e, dunque, del disconoscimento dell'anzianità maturata durante il periodo del lavoro temporaneo), *«l'esistenza di numerose differenze tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei che potrebbero giustificare la disparità di trattamento di cui alla causa principale. Per quanto riguarda quest'ultima categoria, sottolinea anzitutto che sono loro imposti obblighi meno rigidi per quanto riguarda l'entrata in servizio e la giustificazione dei loro meriti e capacità. Inoltre, tale governo rileva la mancanza di mobilità dei dipendenti pubblici temporanei, poiché essi sono collegati ai posti che occupano temporaneamente, il che rende la loro attività diversa e di altro valore rispetto a quella di un dipendente pubblico di ruolo. Inoltre, ricorda che talune funzioni sono riservate esclusivamente ai dipendenti pubblici di ruolo, il che implica che esista una differenza qualitativa in termini di esperienza e di formazione. Infine, tale governo sottolinea il fatto che lo scioglimento del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici temporanei può verificarsi quando non esiste più il motivo per cui sono stati nominati.»*.

E, su dette considerazioni, l'avvocato generale aveva osservato (nelle sue conclusioni) che *«Nella misura in cui tali differenze non fanno altro che riflettere la natura temporanea del rapporto di lavoro in cui è impegnato un dipendente pubblico temporaneo, tali argomenti non riescono a giustificare una differenza di trattamento ai fini della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro»* precisando, però, che *«è verosimile immaginare circostanze in cui il posto da coprire richieda una particolare esperienza che solo un dipendente pubblico di ruolo possa aver conseguito. Ciò potrebbe, ad esempio, derivare dal fatto che tale precedente esperienza è disponibile solo*

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.



Corte di Appello di Bari

in posti per i quali sono nominati solo dipendenti pubblici di ruolo»; e, così, concludendo nel senso che «L'esistenza o meno di ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 1, in un caso particolare è una questione di fatto che dipenderà dalle circostanze particolari della procedura di promozione in questione. La questione deve essere affrontata in concreto caso per caso, tenendo conto di tutti i fattori che possono essere rilevanti, tra cui, in particolare, la natura della necessaria esperienza nel posto da coprire».

Orbene la Corte di Giustizia, nella pronuncia in discorso, ha innanzitutto precisato (cfr. i punti da 76 a 80) che «In considerazione della discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, essi possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 o l'accordo quadro, prevedere condizioni di anzianità per accedere a taluni posti, limitare l'accesso ad una promozione per via interna ai soli dipendenti pubblici di ruolo e richiedere che tali dipendenti comprovino un'esperienza professionale corrispondente al grado immediatamente inferiore a quello che è oggetto della procedura di selezione. Tuttavia, nonostante tale discrezionalità, l'applicazione dei criteri che gli Stati membri stabiliscono deve essere effettuata in modo trasparente e poter essere controllata per impedire qualsiasi esclusione dei lavoratori a tempo determinato sul fondamento esclusivo della durata dei contratti o dei rapporti di lavoro che giustificano la loro anzianità e la loro esperienza professionale.».

Ha, quindi, aggiunto la Corte che «Come ha rilevato l'avvocato generale ai paragrafi 62-65 delle sue conclusioni, talune differenze invocate dal governo spagnolo relative all'assunzione di dipendenti pubblici temporanei e di ruolo, alle qualifiche richieste e alla natura delle mansioni di cui assumono la responsabilità potrebbero, in linea di principio, giustificare una disparità di trattamento nelle loro condizioni di lavoro. In una procedura di selezione, quando tale disparità di trattamento risulta dalla necessità di tener conto di ragioni oggettive relative all'impiego che deve essere assegnato con tale procedura e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro intercorrente tra il dipendente pubblico

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.



Corte di Appello di Bari

temporaneo e il suo datore di lavoro, essa può essere giustificata ai sensi della clausola 4, punto 1 e/o 4, dell'accordo quadro.»; per poi concludere che «una condizione generale ed astratta secondo cui il periodo di servizio richiesto dev'essere stato prestato integralmente come dipendente pubblico di ruolo, senza che vengano prese in considerazione, segnatamente, la natura particolare delle mansioni da svolgere né le caratteristiche inerenti ad esse, non corrisponde ai requisiti elaborati dalla giurisprudenza relativa alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, richiamata ai punti 72-74 della presente sentenza.».

3.6 – Va, poi, rilevato che nella sentenza 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) la Corte ha 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».

E trattasi di principi ribaditi anche nell'ordinanza 7 marzo 2013 (in causa C-393/11), laddove la Corte ha richiamato tale orientamento e ha evidenziato 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*



Corte di Appello di Bari

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».

La Corte, in questa decisione, ha altresì ribadito che non costituisce "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 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).

Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia il limite che giustifica un trattamento differenziato, e cioè la sussistenza di ragioni oggettive, non può essere ravvisato nella differente qualificazione che l'ordinamento interno dà all'impiego a termine rispetto a quello a tempo indeterminato (Corte di Giustizia II Sez. 13 settembre 2007 causa 307/05 Del Cerro, punti da 26 a 29;



Corte di Appello di Bari

Corte di Giustizia 22 dicembre 2010 cause riunite 444/09 e 456/09 Gavieiro e Torres).

La Corte di Giustizia ha infatti definito la nozione di ragioni oggettive, tali da giustificare una diversità di trattamento tra assunti a termine e assunti di ruolo, nel senso che si deve trattare di *«elementi precisi e concreti (...) che possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato»* (cfr. Corte di Giustizia, sentenza Del Cerro citata, punti da 49 a 58).

Tali principi sono stati, da ultimo, ribaditi nella decisione della Corte di Giustizia del 9 luglio 2015 nella causa C-177/14 tra María José Regojo Dans contro il Consejo de Estado.

In tale decisione la Corte, al punto 34, ribadisce che *«la mera circostanza che un lavoratore sia qualificato come reclutato occasionalmente sulla base del diritto nazionale o che il suo contratto di lavoro presenti taluni aspetti peculiari, quali, nel procedimento principale, un carattere temporaneo, una libera nomina o cessazione del rapporto di lavoro, o ancora la circostanza che si consideri che siffatto lavoratore svolga una missione di fiducia e di assistenza speciale, è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena 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 dell'Unione (v., per analogia, sentenza Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 29)»*.

Al punto 46 la Corte di giustizia evidenzia che *«Al fine di valutare se le persone interessate svolgano un lavoro identico o simile, nel senso dell'accordo quadro, occorre, in conformità delle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, tenere conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le qualifiche e competenze, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego (v., in tal senso, sentenza Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 66, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167,*

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.



Corte di Appello di Bari

punto 37, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 43). Qualora, invece, detto giudice ritenesse che la ricorrente nel procedimento principale ha svolto, in qualità di personale reclutato occasionalmente, una funzione identica o analoga a quella svolta da un dipendente di ruolo del Consejo de Estado o di un altro ente simile, l'unico elemento che sarebbe tale da differenziare la sua situazione da quella di un dipendente di ruolo sembrerebbe essere la natura temporanea del rapporto di lavoro che la vincola al suo datore di lavoro nello svolgimento di periodi di servizio in quanto personale reclutato occasionalmente».

In tale recente decisione la Corte ha ribadito (punti 55/57) che secondo una costante giurisprudenza della Corte la nozione di «ragioni oggettive» «esige che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dall'esistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro in questione, nel particolare contesto in cui essa si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se detta disparità risponda ad un reale bisogno, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessaria a tal fine. I suddetti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle mansioni stesse o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v. sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 53 e 58, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 41, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 48). Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 56, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 42, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 49). Infatti, una disparità di



Corte di Appello di Bari

trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisce alla durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro. Invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro, il ricorso ad un siffatto criterio equivarrebbe a rendere permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v. sentenze Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 57, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 38, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 43, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 50).».

3.7 - Dalla complessiva evoluzione della giurisprudenza della Corte di Giustizia possono, pertanto, trarsi le coordinate necessarie per dirimere le questioni (ora) tra le parti controverse.

Rileva, difatti, la Corte:

- che la mancata considerazione dell'anzianità di servizio maturata in posizione lavorativa non di ruolo (con contratti a termine) postula la ricorrenza di ragioni oggettive, e cioè che 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.»*;
- che la diversità di trattamento non può giustificarsi né *«per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.»* né in ragione della stessa (e sola) durata temporanea del rapporto di lavoro (dal quale consegue l'anzianità di servizio);



Corte di Appello di Bari

- che, diversamente, può sussistere una ragione oggettiva nel trattamento differenziato fondato su «*circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività*», circostanze che «*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.*»;

- che, più specificamente, la diversità del titolo di accesso al posto di ruolo (corrispondente al superamento, da un lato, di procedure selettive preordinate alla stipulazione di contratti a termine, con successiva stabilizzazione e, dall'altro, di un concorso pubblico indetto per la copertura del posto di ruolo) non può *ex se* costituire legittimo motivo di differenziazione (in punto di anzianità di servizio) nel trattamento tra lavoratori (assunti a termine ed a tempo indeterminato) qualora vengano in rilievo mansioni analoghe e, con queste, pari responsabilità (professionali) nelle posizioni lavorative comparate (e nelle relative modalità di svolgimento).

3.7.1 - Pare quindi evidente alla Corte, alla luce dell'interpretazione fornita dalla giurisprudenza comunitaria, che il Ministero dell'istruzione ha sostenuto una tesi infondata, valorizzando elementi (la particolarità del sistema di reclutamento scolastico, le modalità dell'assunzione, la necessità di garantire il servizio scolastico, l'imprevedibilità delle esigenze sostitutive) che non giustificano il disconoscimento della progressione economica (per anzianità di servizio) nei confronti del personale assunto a tempo determinato.

Il Ministero non contesta che il personale assunto a tempo determinato svolga le medesime mansioni ed assuma gli stessi obblighi --inerenti allo svolgimento delle mansioni-- del personale di ruolo.

A fronte di tale completa assimilazione (peraltro notoria ed acquisita come dato di comune esperienza), l'unico elemento differenziale, il sistema di reclutamento e ciò che ad esso consegue, attiene ad una condizione esterna al contenuto della

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.



Corte di Appello di Bari

prestazione e alla natura delle funzioni espletate dal personale non di ruolo, prestazioni del tutto equivalenti a quelle del personale di ruolo.

Rileva la Corte che il procedimento di individuazione dei destinatari di contratti a tempo determinato, attingendo a graduatorie formate anche in base ai titoli, non è tale da riverberarsi sulle caratteristiche e sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, nonché sui connotati di professionalità derivante dall'anzianità maturata, cui si commisura il trattamento retributivo del personale di ruolo.

Le ragioni oggettive devono essere strettamente attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione e non possono consistere nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro né nelle modalità del reclutamento.

Non esiste, pertanto, alcuna ragione per escludere la valorizzazione attuale dell'esperienza professionale acquisita nel corso dell'attività prestata con contratto a tempo determinato.

Se ciò è vero, ne consegue che gli elementi dedotti dagli appellanti a sostegno della tesi contenuta nel gravame, essendo esterni alla prestazione e non avendo ad oggetto la natura particolare delle "mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale" (v. ordinanza CGUE del 7 marzo 2013 innanzi richiamata, punto 50 e 51), non costituiscono "ragioni oggettive" idonee a derogare al principio comunitario di non discriminazione.

La mera specialità della disciplina di settore non è sufficiente per ritenere fondata la disparità di trattamento, tenuto conto della oggettiva identità contenutistica della prestazione resa dal dipendente a tempo determinato rispetto a quella resa dal dipendente in ruolo.

La questione determinante è quella di accertare se le prestazioni svolte dai «precari» siano "identiche o analoghe" a quelle svolte dal personale di ruolo, in quanto solo nel caso in cui manchi tale identità, o analogia, il dipendente a termine non si trova in una situazione comparabile a quella del dipendente di ruolo.

Occorre sottolineare che non esistono norme che richiedono al personale non di ruolo una prestazione qualitativamente diversa da

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes.



Corte di Appello di Bari

quella richiesta al personale di ruolo assunto per concorso, per cui la ragione giustificatrice non sussiste neppure sotto questo profilo. Del tutto inappropriata appare la tesi del Ministero allorquando sostiene che la ricostruzione della carriera, cioè il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in forza dei contratti a termine, avverrà al momento dell'immissione in ruolo; ed invero, trattasi di argomentazione che, al contrario, supporta la tesi del ricorrente, giacchè dimostra proprio l'equivalenza dell'attività svolta in forza di contratti a termine, tanto che del relativo periodo di lavoro si tiene conto dopo il passaggio in ruolo.

3.7.2 - L'accertata incompatibilità, con la clausola 4 dell'accordo quadro europeo allegato alla direttiva 99/70, di norme interne che escludono il personale a tempo determinato dalla progressione economica riconosciuta in favore del personale assunto a tempo indeterminato non può che essere risolta in favore delle previsioni del diritto dell'Unione in ragione della loro indubbia superiorità nella gerarchia delle fonti, con la conseguente disapplicazione, da parte del giudice nazionale, della normativa italiana confliggente con esso.

E' pacifico infatti, come ribadito anche nella sentenza del 2010 Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, che *«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 in effetti tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza comunitaria 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 ed un'amministrazione pubblica e, come specificamente statuito nella sentenza appena citata (punti da 68 a 99), e ribadito da ultimo nella recentissima sentenza del 18 ottobre 2012 nelle cause riunite da C 302/11 a C 305/11, Valenza e altri, *«la clausola 4 dell'accordo*

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, located in the bottom right corner of the page.



Corte di Appello di Bari

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» (cfr., altresì, CGUE 15 aprile 2008, Impact, cit., punti da 56 a 68)

La conseguenza dell'impostazione sin qui seguita dalla Corte (in senso conforme v. Corte Appello Firenze, sentenza dell'1.10.2015, Corte Appello Roma 6.3.2015 e 23.9.2015, Corte Appello Venezia n. 440 del 3.9.2015, Corte Appello Torino, 14.2.2013) impone, pertanto, di riconoscere alla parte appellata, ai vari effetti giuridici ed economici, l'anzianità di servizio maturata sin dal primo rapporto a termine e nella stessa misura in cui detta anzianità rileva, ai fini della progressione economica, in favore del personale assunto a tempo indeterminato.

4. - Le spese del secondo grado del giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono, in conclusione, la soccombenza di parti appellanti.

Stante la non debenza del versamento del contributo unificato da parte degli appellanti (cfr. Cass. S.U. 5 novembre 2014 n. 23514, Cass. S.U. 8 maggio 2014 n. 9938, Cass. S.U. 14 marzo 2014 n. 5955) non deve darsi atto della sussistenza dei presupposti di cui al primo periodo del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1-quater, introdotto dal comma 17 della L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1 ai fini del raddoppio del contributo per i casi di impugnazione respinta integralmente o dichiarata inammissibile o improcedibile.

P. Q. M.

La Corte di Appello di Bari, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello, - avverso la sentenza del Giudice del lavoro del Tribunale di Bari del 14/31 dicembre 2012, - proposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e da Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia nei confronti di ~~SSSR~~

~~SSSR~~ così provvede:

- rigetta l'appello;



Corte di Appello di Bari

- condanna gli appellanti al pagamento, in favore di parte appellata, delle spese del secondo grado di giudizio che liquida in complessivi ~~€ 3.343,00~~ per compenso di avvocato, oltre iva, cap e rimborso forfettario spese della difesa come per legge.

Così deciso in Bari addì 24 novembre 2015.

Il Consigliere estensore
dr. Liberato Paolitto

Il Presidente
dr. Adolfo Blattmann D'Amelj

SENTENZA CONSEGNATA IN CANCELLERIA
PER LA PUBBLICAZIONE IN DATA 15 DIC. 2015
E PUBBLICATA IL 07/01/2016

Il Direttore Amministrativo
Dott. Giuseppe VASCIO

