

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Sezione Controversie di Lavoro

in composizione monocratica, nella persona del Giudice del Lavoro, Dr. Francesco Colella, all'udienza del 22/12/2011, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di primo grado iscritta al n. 385 R.G.A.C. dell'anno 2009 e vertente

TRA

GIOVANNA SCIO, elettivamente domiciliata in Anguillara Sabazia, Viale P. dei Pini n. 50, presso lo studio dell'Avv.to F. Pizzorno, rappresentata e difesa dall'Avv.to C. Zaza per procura a margine del ricorso

RICORRENTE

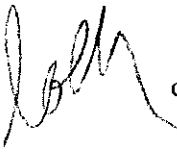
E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA - Ufficio Scolastico regionale per il Lazio, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in Roma, Via L. Pianciani n. 32, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417bis c.p.c. dai propri dipendenti

RESISTENTE

RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 12.3.2009 l'istante in epigrafe indicata - premesso che aveva prestato servizio, nella scuola pubblica, in qualità di docente abilitata all'insegnamento

 delle classi di concorso A031 e A032, per i periodi indicati nell'atto introduttivo (negli anni scolastici 1985/1986, 1988/1989, 1991/1992, 1992/1993, 1996/1997, 1997/1998, 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008 e 2008/2009), in virtù di incarichi conferiti con contratti a tempo determinato - ha lamentato il mancato riconoscimento, in favore di essa istante, delle maggiorazioni retributive legate all'anzianità maturata.

Ha sostenuto, al riguardo, l'iniustizia del trattamento retributivo del personale non di ruolo del comparto scuola, essendo esso determinato - a differenza che per il personale di ruolo e per i docenti di religione - in relazione alla posizione economica iniziale prevista per il corrispondente personale di ruolo, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Ha chiesto, quindi, la condanna del Ministero dell'Istruzione al pagamento della somma complessiva di euro 18.943,16 maturata per il predetto titolo e calcolata a decorrere dall'ottobre 2003 come da allegato conteggio.

Radicatosi il contraddittorio, parte convenuta ha contestato la fondatezza della domanda, di cui ha chiesto, pertanto, la reiezione.

Acquisiti i documenti allegati e un conteggio alternativo a quello prodotto unitamente al ricorso, all'odierna udienza il giudice, concesso termine per il deposito di note illustrative delle rispettive pretese, ha deciso dando lettura delle seguenti ragioni.

Il ricorso è fondato e, come tale, va accolto, nei limiti di seguito precisati.

È pacifico, in quanto dedotto dallo stesso Ministero, che la ricorrente ha lavorato, in virtù di contratti a tempo determinato stipulati di volta in volta, negli anni scolastici 1985/1986, 1988/1989, 1991/1992, 1992/1993, 1996/1997, 1997/1998, 1998/1999, 1999/2000, 2001/2002, 2006/2007, 2007/2008 e 2008/2009.

È, invece, dimostrato documentalmente (vedi contratti allegati al fascicolo di parte ricorrente) che l'odierna istante ha lavorato anche negli anni scolastici 2000/2001, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005 e 2005/2006.

È, inoltre, pacifico che la retribuzione percepita, nonostante il ripetersi nel tempo dell'attività e a differenza di quanto accade per il personale di ruolo, è sempre rimasta al livello economico stipendiale iniziale.

Parte attrice, al fine di ottenere il riconoscimento del proprio diritto all'intera anzianità di servizio, ha invocato sia la disposizione di cui all'art. 53 della legge 312/1980, sia il principio di non discriminazione previsto dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (vedi art. 4, punto 1, dell'accordo quadro contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio del 28.6.99, 1999/70/Ce) – secondo cui “... 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 ...” –, richiamando, sotto tale ultimo profilo, la sentenza della CGCE 13.09.07 (causa C-307/05, Del Cerro Alonso) avente ad oggetto una fattispecie in cui si chiedeva la conformità al diritto comunitario della legge spagnola che impedisce l'attribuzione ad un lavoratore a tempo determinato degli scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli dipendenti a tempo indeterminato.

In merito all'applicabilità della disposizione di cui all'art. 53 della legge 312/1980 si richiamano, condividendosene le argomentazioni, la sentenza del Tribunale di Tivoli (giudice Mari, in causa Bove contro M.I.U.R.) n. 911 del 4.3.2009 e le sentenze del Tribunale di Roma, nn. 15477/2010 (giudice Monterosso), 9389/2010 (giudice Valle) e 19903/2009 (giudice Marrocco), versate in atti unitamente al ricorso e nel corso del

giudizio, alle quali espressamente si rinvia ai sensi dell'art. 118 disp.att. c.p.c. (come modificato dall'art. 52 della legge 69/2009, applicabile *ratione temporis* alla presente controversia in virtù del disposto del successivo art. 55, comma 5).

In merito al principio di non discriminazione previsto dal richiamato accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, occorre aggiungere che la clausola 4, co. 4, della Direttiva 99/70/CE del 28 giugno 1999 stabilisce quanto segue: *"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"*.

Le norme richiamate appaiono utili per verificare la tesi attorea secondo la quale il Ministero avrebbe attuato una violazione del principio di non discriminazione attribuendo, ad ogni nuova assunzione nei successivi contratti a termine, e quindi nonostante l'anzianità di fatto maturata, uno stipendio iniziale identico a quello di chi non abbia alcuna esperienza nel ruolo.

In proposito, deve essere anzitutto evidenziato che, ai sensi dell'art. 137, co. 5, del Trattato CE, la materia della quantificazione della retribuzione normalmente esula dall'ambito delle competenze comunitarie, ma può essere, invece, interessata dalla relativa normativa allorché una differenziazione retributiva sia l'esito di una concreta discriminazione.


Ha chiarito, infatti, la Corte di Giustizia che: *"per quanto riguarda in particolare l'eccezione relativa alle «retribuzioni», di cui all'art. 137, n. 5, CE, essa trova la sua ragion d'essere nel fatto 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. Ciò posto, 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. 41. Tuttavia, la detta eccezione non può essere estesa a ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, a pena di svuotare taluni settori contemplati dall'art. 137, n. 1, CE, di gran parte dei loro contenuti. 42. Ne consegue 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" (cfr. CGCE, Sentenza della Seconda Sezione del 13 settembre 2007, Causa C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso/Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cit.).

Tali principi sono stati ribaditi dalla stessa Corte (vedi Sentenza del 22 dicembre 2010, Gaviero Gaviero e Torres/Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia), che – dopo aver ricordato che “tenuto conto dell'importanza del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, che fanno parte dei principi generali del diritto comunitario, alle disposizioni previste dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro al fine di garantire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che un trattamento differenziato non si giustifichi per ragioni oggettive, dev'essere riconosciuta una portata generale, in quanto costituiscono norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela” (punto 41 della motivazione) – ha affermato (punto 53 della motivazione) che “Come emerge dalla giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda l'indennità per anzianità di servizio come quella oggetto della causa principale, i lavoratori a tempo determinato non devono ricevere un trattamento che, al di fuori di

qualsiasi giustificazione obiettiva, sarebbe meno favorevole di quello riservato al riguardo a lavoratori a tempo indeterminato comparabili (v., in tal senso, citate sentenze Del Cerro Alonso, punti 42 e 47, nonché Impact, punto 126)".

Nella stessa sentenza 22 dicembre 2010 la Corte di Giustizia ha affermato: che "un'indennità per anzianità di servizio identica a quella controversa nella causa principale, la cui attribuzione sia riservata dal diritto nazionale al personale dipendente di ruolo dei servizi sanitari assunto a tempo indeterminato con esclusione del personale temporaneo, rientra nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punti 47 e 48) (punto 50); che "In merito alla questione se il carattere temporaneo del servizio prestato da taluni dipendenti pubblici possa costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, si deve rammentare che la Corte ha già dichiarato che la nozione di «ragione oggettiva» di cui al punto 1 di tale clausola 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 (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57) (punto 54); che la nozione di ragione oggettiva "richiede che 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 (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58). Detti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o,

 eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro" (punto 55).

Tanto premesso, occorre altresì evidenziare che la Corte di Giustizia, nella sentenza da ultimo citata (Sentenza del 22 dicembre 2010, punto n. 38 della motivazione), ha anche affermato che *"risulta tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale nonché dalla loro finalità che le prescrizioni ivi enunciate sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti 54-57; 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punti 40-43; causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punti 32-35, nonché Del Cerro Alonso, cit., punto 25).*

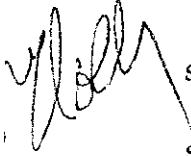
Al di fuori delle ipotesi in cui le differenze retributive siano causa di discriminazioni, dunque, la normativa europea non può interessare l'ambito della valutazione della retribuzione adeguata, la cui individuazione è affidata alle parti sociali.

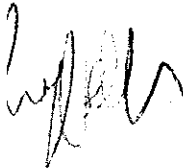
E con riferimento alle disposizioni comunitarie di cui si tratta, la Corte di Giustizia ha specificato che la clausola 4, co. 1, dell'Accordo Quadro è direttamente applicabile nei rapporti con lo Stato.

Nella motivazione della sentenza della Grande Sezione del 15 aprile 2008 di cui alla causa Impact (nel procedimento C-268/06), è dato, infatti, leggere che: *"56 Qualora il giudice nazionale, alla luce degli elementi di risposta forniti sulla prima questione, fosse tenuto a dichiararsi competente a conoscere delle domande dei ricorrenti nella causa principale direttamente fondate sulla direttiva 1999/70, occorre risolvere la seconda questione con cui esso chiede in sostanza se le clausole 4, punto 1, e 5, punto 1, dell'accordo quadro possano essere invocate da singoli dinanzi ad un giudice nazionale. 57. Risulta in proposito da una*

Wolff

giurisprudenza costante che, in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere invocate dai singoli nei confronti dello Stato, anche in qualità di datore di lavoro (v., segnatamente, in tal senso, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punti 46 e 49, nonché 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punti 69 e 71). 58. Come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 87 delle sue conclusioni, la suddetta giurisprudenza può essere applicata agli accordi che, come l'accordo quadro, sono nati da un dialogo condotto, sul fondamento dell'art. 139, n. 1, CE, tra parti sociali a livello comunitario e sono stati attuati, conformemente al n. 2 di tale stesso articolo, da una direttiva del Consiglio dell'Unione europea, di cui sono allora parte integrante. 59 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro enuncia il divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato 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. 60 Tale disposizione esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego. Come ha sostenuto l'Impact, il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 52). 61 Contrariamente a quanto ha fatto valere l'Irlanda, l'assenza di definizione, nella disposizione in questione, della nozione di condizioni di impiego non tocca l'idoneità della suddetta disposizione ad essere applicata da un giudice ai dati della controversia di cui deve conoscere e, conseguentemente, non è tale da togliere al contenuto di tale disposizione il suo carattere sufficientemente preciso. Pertanto disposizioni di una direttiva sono già state considerate

 sufficientemente precise nonostante l'assenza di definizione comunitaria delle nozioni di diritto sociale che comportano le disposizioni medesime (v., al riguardo, sentenza 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Francovich e a., Racc. pag. I-5357, punti 13 e 14). 62 Peraltro il divieto preciso stabilito dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro **non necessita l'emanazione di alcun atto delle istituzioni comunitarie** (v., per analogia, sentenza 4 dicembre 1974, causa 41/74, van Duyn, Racc. pag. 1337, punto 6). Del resto la disposizione esaminata non attribuisce affatto agli Stati membri la facoltà, in occasione della sua trasposizione in diritto nazionale, di condizionare o di restringere la portata del diritto stabilito in materia di condizioni di impiego (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 55). 63 È vero che, come ha fatto valere l'Irlanda, tale disposizione implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, **una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive**. 64 Tuttavia, come sottolineato dallo stesso giudice nazionale, l'applicazione di tale riserva può essere soggetta ad un sindacato giurisdizionale (v., per un esempio di un sindacato siffatto relativo alla nozione di ragioni oggettive nel contesto della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, sentenza 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti 58-75), talché la possibilità di avvalersene non impedisce di considerare che la disposizione esaminata attribuisce ai singoli diritti che possono far valere in giudizio e che i giudici nazionali devono tutelare (v., per analogia, sentenze van Duyn, cit., punto 7; 10 novembre 1992, causa C-156/91, Hansa Fleisch Ernst Mundt, Racc. pag. I-5567, punto 15; 9 settembre 1999, causa C-374/97, Feyrer, Racc. pag. I-5153, punto 24, nonché 17 settembre 2002, causa C-413/99, Baumbast e R, Racc. pag. I-7091, punti 85 e 86). (...) 68 Ne consegue che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale".




Sotto tale profilo, è utile osservare che anche nella più volte citata sentenza del 22.12.2010 la Corte di Giustizia ha affermato 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 (...)"* (punto 73) e che *"la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale"* (punto 83), con la conseguenza che *"le ricorrenti in via principale possono legittimamente far valere le loro domande volte ad ottenere il versamento delle indennità triennali per anzianità di servizio alle quali hanno diritto retroattivamente, basandosi direttamente sulle disposizioni di tale clausola"* (punto 87).

Dalle affermazioni della Corte di Giustizia risulta, dunque, chiaro come si debba attribuire portata di norma direttamente applicabile nei confronti del Ministero convenuto alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro e che spetta al giudice nazionale valutare se ricorrano o meno ragioni oggettive tali da giustificare la diversità di trattamento.

In conclusione, per la Corte dell'Unione la clausola 4.1 osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e del datore di lavoro interessato.

Per le ragioni dianzi esposte la giurisprudenza della Corte di giustizia è fonte del



diritto alla cui osservanza i giudici degli Stati membri sono tenuti. Le decisioni esaminate impediscono, dunque, di ravvisare nelle disposizioni legislative o collettive nazionali ragione sufficiente per derogare al divieto di discriminazione nei confronti della parte ricorrente, in quanto titolare di contratto a tempo determinato.

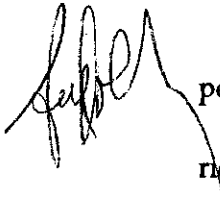
Solo se sussistono, infatti, "motivazioni oggettive" collegate, in base ad elementi precisi e concreti, alla diversa natura del rapporto a termine e alla diversa professionalità propria dei lavoratori, sarebbero, infatti, giustificati criteri diversi nel computo dell'anzianità maturata.

Nel caso in esame, le argomentazioni svolte dal Ministero per giustificare il fatto che non sia stata considerata in alcun modo l'anzianità e l'esperienza maturata dalla parte attorea a fini retributivi nei contratti a termine via via succedutisi sono solo parzialmente fondate.

È noto che i contratti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato si distinguono solo per l'apposizione, nei secondi, dell'elemento accessorio del termine, cosicché non vi è ragione per differenziare l'esperienza maturata in un rapporto *sine die* rispetto a quella propria di una relazione a termine, quantomeno allorché non vi sia una interruzione tra un negozio e l'altro di durata tale (ad esempio, di più anni) da far perdere al dipendente la professionalità acquisita (su ciò si tornerà innanzi).

Né sembra sufficiente, al fine della perdita della professionalità, la mera circostanza, allegata dal Ministero e non specificamente contestata, che la parte ricorrente abbia lavorato, nell'anno 1988/1989, con orario settimanale inferiore a quello di cattedra.

Ne deriva che ove l'esperienza nel lavoro prestato a tempo indeterminato valga per attribuire al lavoratore scatti di anzianità utili ai fini dell'aumento di retribuzione (come nel caso), non vi sono ragioni perché un analogo trattamento non valga anche

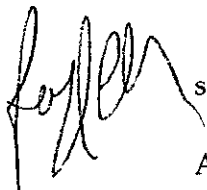


per i collaboratori a termine, dovendosi precisare che deve ritenersi pacifico che la ricorrente sia abilitata all'insegnamento nelle classi di concorso A031 e A032, essendosi il Ministero sostanzialmente limitato ad evidenziare, sul punto, la carenza di prova (vedi, tra le tante in tema di onere di contestazione, Cass. 13079/2008, che si segnala per la precisazione che l'affermazione del convenuto che l'attore ha l'onere di provare i fatti costitutivi della domanda non equivale a contestazione del fatto, risolvendosi nel generico richiamo della regola di cui all'art. 2697 cod. civ., inidoneo ad integrare la contestazione imposta dal codice di rito nella lettura ermeneutica datane dalla giurisprudenza di legittimità).

Il Ministero convenuto ritiene che la *ratio* del diverso trattamento economico del lavoratore a termine sia da ravvisarsi essenzialmente nella "precarietà" del suo rapporto, ovvero nell'appartenenza del lavoratore stesso al personale non di ruolo, per il quale sarebbe previsto un diverso sistema di reclutamento (come sostenuto da talune sentenze prodotte dal Ministero stesso).

Ad avviso del giudice, tuttavia, 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. Non vi sono, infatti, ostacoli razionali alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti progressivi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo indeterminato. V'è, anzi, un'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 e, dall'altro, vi nega rilevanza sul piano economico.

D'altro canto, è notorio che il personale assunto con contratto a tempo determinato



svolge le medesime mansioni del corrispondente personale di ruolo.

A fronte di tale completa assimilazione, l'unico elemento differenziale, il sistema di reclutamento, attiene ad una condizione esterna al contenuto delle prestazioni e alla natura delle funzioni espletate dal personale supplente, prestazioni e funzioni del tutto equivalenti e comparabili a quelle del personale di ruolo.

Il procedimento d'individuazione dei destinatari degli incarichi di supplenza non è, cioè, tale da riverberarsi sulle caratteristiche e sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nonché sui connotati di professionalità derivanti dall'anzianità maturata, cui si commisura il complessivo trattamento retributivo del personale di ruolo.

Del resto, l'immissione in ruolo avviene sulla base anche della pregressa attività lavorativa pre-ruolo prestata in forza di contratti a termine e dell'anzianità connessa a tale attività si tiene conto ai fini della ricostruzione postuma della carriera operata al momento dell'immissione.

Non vi è, pertanto, una giustificazione obiettiva per escludere la valorizzazione attuale dell'esperienza professionale acquisita nel corso dell'attività prestata con contratto a tempo determinato, sterilizzandola in funzione di una valorizzazione postuma e solo eventuale, differita alla futura immissione in ruolo.

Le considerazioni che precedono impongono, in conclusione, una lettura della disciplina nazionale conforme alla normativa europea così come interpretata dalla Corte di giustizia, per assicurarne la piena efficacia nella risoluzione della presente controversia.

La domanda della parte ricorrente diretta ad ottenere la differenza tra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe percepito qualora fosse stata da subito



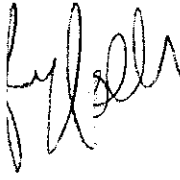
inquadrate quale lavoratrice a tempo indeterminato, ossia con il calcolo dell'incremento retributivo determinato dall'anzianità di servizio, va, pertanto, accolta.

Deve, tuttavia, precisarsi che, per quanto riguarda la durata del periodo di servizio necessario per la maturazione di un anno di anzianità, occorre fare riferimento alla normativa per il riconoscimento del servizio agli effetti della carriera, prevista dagli artt. 485 ss. del d.lgs. n. 297/94 (T.U. Scuola).

In particolare, l'art. 489 (come interpretato dall'art. 11, comma 14, della l. 124/99) dispone 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.

Pertanto, tenuto conto dei dati indicati nella tabella allegata al ricorso (vedi pagg. 1-2), non è utile alla maturazione del diritto in questione l'anno scolastico 1991/1992, durante il quale la ricorrente ha allegato (secondo quanto emerge dalla detta tabella) di aver prestato servizio solo dal 13 gennaio al 7 maggio 1992. Analoga considerazione vale per quanto riguarda l'anno scolastico 1992/1993, durante il quale – secondo quanto emerge dal certificato di servizio rilasciato dalla Scuola Statale "G. Venisti" (doc. n. 2 fasc. ric.) e contrariamente a quanto allegato dalla ricorrente (che ha in proposito indicato il periodo 26.1.1993/10.16.1994) – la Scio ha lavorato dal 26 gennaio al 10 giugno 1993 (dovendosi precisare che dal medesimo certificato non è evincibile la partecipazione alle operazioni di scrutinio finale, circostanza del resto nemmeno allegata).

Inoltre, tenuto conto di quanto si è detto sopra in merito alla non equiparabilità del personale non di ruolo a quello di ruolo ove vi sia stata una sensibile interruzione del



servizio, tale da far perdere, almeno in parte, la professionalità acquisita, non sono utili all'acquisizione del diritto rivendicato in questa sede gli anni scolastici 1985/1986 e 1988/1989, essendo decorsi tra l'uno e l'altro due anni senza che la ricorrente abbia lavorato.


L'anzianità utile al fine in esame è, dunque, quella maturata dall'anno scolastico 1996/1997.

Quanto all'unica, concreta censura sollevata del Ministero nei confronti del conteggio elaborato dalla parte ricorrente, fondata sulla inclusione, nella base di computo degli aumenti di anzianità, di emolumenti quali la 13ma, l'indennità integrativa speciale e la retribuzione professionale docenti, occorre osservare che sia la 13ma che l'indennità integrativa devono essere calcolate sulla base dello stipendio (essendo, anzi, la seconda conglobata nello stipendio a decorrere dal gennaio del 2003, circostanza che rileva in questa sede in considerazione del fatto che la ricorrente ha quantificato le somme dovutele con decorrenza dall'ottobre 2003), sicché la maggiorazione di quest'ultimo (in virtù degli scatti di anzianità) incide comunque anche sulla loro misura.

La retribuzione professionale docenti rappresenta, invece, un emolumento facente parte del trattamento retributivo accessorio del personale e, come tale, non può essere inclusa nella base di calcolo degli aumenti dello stipendio, facente parte del trattamento retributivo fondamentale.

L'eccezione di prescrizione è fondata limitatamente alla mensilità di ottobre 2003 (a decorrere dal quale la ricorrente ha quantificato le differenze dovutele), considerato che la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione è stata spedita al Ministero in data 4.11.2008 (doc. n. 7 fasc. ric.).

Le considerazioni che precedono comportano, da un lato, che gli scatti di anzianità



devono essere calcolati sulla base del solo servizio prestato negli anni scolastici dal 1996/1997 in poi; dall'altro, che dal conteggio allegato al ricorso – avverso il quale, come detto, il Ministero non ha sollevato doglianze ulteriori rispetto a quella sopra esaminata, non avendo, in particolare, dedotto che il calcolo sia stato effettuato secondo criteri diversi da quelli applicati al personale di ruolo – devono essere detratte le differenze relative al mese di ottobre 2003, mentre quelle successive devono essere ricalcolate escludendo dalla base di computo quanto percepito a titolo di retribuzione professionale docenti.

Il conteggio alternativo prodotto nel corso del giudizio su invito del giudice appare rispondente ai criteri appena indicati e non è stato specificamente contestato benché prodotto nel termine assegnato prima dell'udienza (sull'onere di specifica contestazione dei conteggi nel rito del lavoro cfr. Cass. 9285/2003 e Cass. 945/2006, entrambe recentemente richiamate da Cass. 4051/2011).

In conclusione, il Ministero dell'Istruzione deve essere condannato a corrispondere alla parte ricorrente la complessiva somma, al lordo delle ritenute di legge, di euro 11.976,42.

Le somme spettanti devono essere maggiorate unicamente degli interessi legali dalla data di maturazione dei singoli ratei diritto al saldo, operando nel settore del pubblico impiego l'art. 22, comma 36, della l. 724/94.

L'esistenza di precedenti giurisprudenziali di segno contrario alla soluzione accolta costituisce grave ragione per disporre la compensazione, nella misura del 50%, delle spese di lite. La restante parte segue la soccombenza e si liquida come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, deduzione ed

eccezione disattesa, così provvede:

- 1) accerta e dichiara il diritto della parte ricorrente al riconoscimento degli scatti biennali sullo stipendio maturati in corrispondenza dei contratti a tempo determinato sottoscritti dall'anno scolastico 1996/1997 a quello 2008/2009 e, per l'effetto, condanna il Ministero convenuto a corrisponderle la complessiva somma, al lordo delle ritenute di legge, di euro 11.976,42, oltre interessi dalle singole scadenze al saldo;
- 3) compensa per metà le spese di lite e condanna il Ministero convenuto al pagamento della restante parte, che liquida in euro 550,00 per onorari ed euro 298,00 per diritti, oltre spese generali, iva e cpa come per legge.

Così deciso in Civitavecchia, il 22 dicembre 2011.

Il Giudice

Francesco Colella

