



REPUBBLICA ITALIANA

1153/qu
1856/09
6830

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. 1866 R.G.A.C. dell'anno 2009 e vertente

TRA

GIAMPAOLA MARZULLO, 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 Provinciale di Roma,

RESISTENTE CONTUMACE


E

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE,

RESISTENTE CONTUMACE

RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 23.12.2009 l'istante in epigrafe indicata - premesso che aveva

 prestatore servizio, nella scuola pubblica, in qualità di docente abilitato all'insegnamento della classe di concorso A033, per i periodi indicati nell'atto introduttivo (negli anni scolastici 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 e 2006/2007), in virtù di incarichi conferiti con contratti a tempo determinato, e che, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, era entrata in ruolo nella medesima classe di concorso - ha lamentato il mancato riconoscimento, in favore di essa istante, delle maggiorazioni retributive legate all'anzianità maturata durante il servizio quale docente non di ruolo.

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 7.533,47 maturata per il predetto titolo e calcolata (tenendo conto della prescrizione) a decorrere dal febbraio 2004 come da allegato conteggio.

I convenuti non si sono costituiti malgrado la rituale *vocatio in ius* e sono stati, pertanto, dichiarati contumaci.

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 della domanda, ha deciso dando lettura delle seguenti ragioni.

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

È dimostrato documentalmente (vedi buste paga, contratti e certificati di servizio in atti) che la parte ricorrente ha lavorato, in virtù di contratti a tempo determinato stipulati di volta in volta, negli anni scolastici sopra indicati per almeno 180 giorni.

 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 e ciò anche al momento della immissione in ruolo (vedi contratto a tempo indeterminato del 7.8.2007).

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, le sentenze n. 911 del 4.3.2009 del Tribunale di Tivoli (giudice Mari, in causa Bove contro M.I.U.R.) e nn. 15487/2010 (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, in primo luogo, 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.

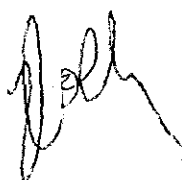
Ha chiarito, infatti, la Corte di Giustizia che: *"per quanto riguarda in particolare l'eccezione relativa alle «retribuzioni», di cui all'art. 137, n. 5, CE, essa trova la sua ragion d'essere nel fatto che la determinazione del livello degli stipendi rientra nell'autonomia contrattuale delle parti sociali 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"*.

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.

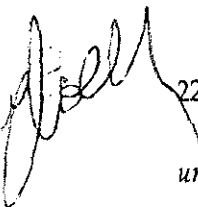
Nella motivazione della sentenza della Grande Sezione del 15 aprile 2008 di cui alla causa Impact (nel procedimento C-268/06), è dato, infatti, leggere che: *"56 Qualora il giudice nazionale, alla luce degli elementi di risposta forniti sulla prima questione, fosse tenuto a dichiararsi competente a conoscere 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 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

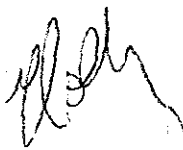


22.12.2010 la Corte di Giustizia ha affermato che *“Qualora non possano procedere ad un’interpretazione e ad un’applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell’Unione, i giudici nazionali e gli organi dell’amministrazione hanno l’obbligo di applicare integralmente quest’ultimo 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.

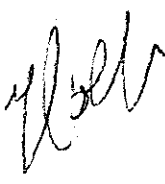
Nel caso in esame, tuttavia, il Ministero dell'istruzione, essendo rimasto contumace, ha omesso di allegare e provare la ricorrenza di ragioni oggettive idonee a giustificare il fatto che non sia stata considerata in alcun modo l'anzianità e l'esperienza maturata dalla parte attorea a fini retributivi nei contratti a termine via via succedutisi.

La considerazione che precede è assorbente.

Per completezza, si osserva 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.

A tale ultimo riguardo, giova chiarire che dall'esame dei contratti e dei certificati di servizio in atti emerge che la ricorrente ha prestato ininterrottamente servizio, per almeno 180 giorni l'anno (vedi art. 489 d.lgs. 297/1994, come interpretato dall'art. 11, comma 14, della l. 124/99), negli anni scolastici dal 2000/2001 in poi, salve le sole interruzioni nel periodo estivo.

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.

Né può ritenersi 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.

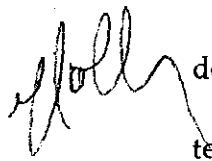
La specificità del sistema di reclutamento e di assegnazione delle supplenze per questa categoria di lavoratori non ha correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di fatto maturata. Non vi sono, infatti, ostacoli razionali alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti pregressi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo indeterminato.

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.

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.

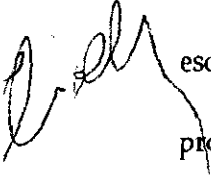
Le considerazioni che precedono impongono, in conclusione, una lettura della disciplina nazionale conforme alla normativa europea così come interpretata dalla Corte di giustizia, per assicurarne la piena efficacia nella risoluzione della presente controversia.

La domanda della ricorrente diretta ad ottenere la differenza tra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe percepito qualora fosse stata da subito inquadrata quale lavoratrice a tempo indeterminato, ossia con il calcolo dell'incremento retributivo determinato dall'anzianità di servizio, va, pertanto, accolta.

E tale conclusione vale sia per l'istituto degli scatti di anzianità cui parte attrice aveva diritto durante i rapporti a tempo determinato che una volta assunta in ruolo con riferimento all'intera anzianità maturata.

In ordine al *quantum debeatur*, va osservato che dal confronto tra il conteggio contenuto nel ricorso e le buste paga in atti emerge che nella base di computo degli aumenti legati all'anzianità è stata inclusa anche la retribuzione professionale docenti, emolumento facente parte del trattamento retributivo accessorio del personale e che, come tale, non può essere incluso nella base di calcolo degli aumenti dello stipendio, facente invece parte del trattamento retributivo fondamentale.

Le considerazioni che precedono comportano che le differenze retributive di cui conteggio allegato al ricorso, quantificate dal febbraio del 2004 (in considerazione della data del primo atto interruttivo della prescrizione, costituito dalla richiesta del tentativo di conciliazione del febbraio 2009) all'ottobre 2009, 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 dianzi indicati.

In conclusione, il Ministero dell'Istruzione deve essere condannato a corrispondere alla parte ricorrente le differenze retributive maturate a titolo di scatti di anzianità, pari, al lordo delle ritenute di legge, a complessivi euro 7.029,30.

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

Deve, infine, essere dichiarato il difetto di legittimazione passiva del Ministero dell'Economia, nei cui confronti non è stata avanzata alcuna domanda e tenuto altresì conto che il datore di lavoro della parte ricorrente è il Ministero dell'Istruzione, mentre quello dell'Economia, in base ai principi generali di contabilità dello Stato, è competente esclusivamente alla materiale erogazione del trattamento economico.

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 del Ministero dell'Istruzione e si liquida come in dispositivo. Non vi è luogo a provvedere sulle spese nei confronti del Ministero dell'Economia, non avendo esso svolto attività difensiva.

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

Vol
biennali sullo stipendio maturati in corrispondenza dei contratti a tempo determinato sottoscritti dall'anno scolastico 2000/2001 a quello 2006/2007 e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione a corrisponderle la complessiva somma, al lordo delle ritenute di legge, di euro 7.029,30, oltre interessi dalle singole scadenze al saldo;

2) compensa per metà le spese di lite e condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento della restante parte, che liquida in euro 450,00 per onorari ed euro 234,00 per diritti, oltre spese generali, iva e cpa come per legge;

4) accerta il difetto di legittimazione passiva del Ministero dell'Economia e dichiara il non luogo a provvedere sulle spese nei suoi confronti.

Così deciso in Civitavecchia, il 22.12.2011.

Il Giudice

Francesco Cobella

