



SENT. N. 1181/12  
R.G. LAZIO 495/11

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI TIVOLI  
SETTORE PER LE  
CONTROVERSIE  
IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA**

Il Giudice ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

con contestuale pronuncia del dispositivo ed enunciazione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, ai sensi dell'art.429, c.1, c.p.c.

nel giudizio iscritto al n. 495/11 r.g. controversie di lavoro e previdenza e pendente tra:

**MAIETTA ROSA**

elettivamente domiciliata in Tivoli Terme(Roma), via Tiburtina n.341, presso l'Avv.Rico Di Gennaro, unitamente agli Avv.ti Claudio Zaza e Paolo Paciotti, che la rappresentano e difendono giusta delega a margine del ricorso

ricorrente

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA –  
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO, in persona  
del legale rappresentante p.t.**

resistente, contumace

e avente quale oggetto: spettanze retributive

**CONCLUSIONI** : come in atti

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Parte ricorrente ha dedotto di avere prestato servizio quale insegnante non di ruolo con supplenze temporanee annuali, a decorrere dall'anno scolastico 2001-2002 e di avere percepito unicamente la relativa retribuzione base senza percepire alcun aumento collegato all'anzianità maturata quale docente non di ruolo; ha quindi concluso nel senso sopra indicato, previa esposizione delle relative ragioni di fatto e di diritto.

In relazione alla legittimazione passiva, va rilevato che, ai sensi dell'art.8, c.3, d.P.R. 319/2003 la stessa fa capo agli uffici scolastici regionali, con la conseguenza che ogni questione attinente la regolare instaurazione del contraddittorio deve intendersi sanata per effetto della notifica operata nei confronti, oltre che dell'amministrazione centrale, anche della suddetta articolazione periferica (si veda sul punto, in senso conforme, anche Trib.Modena, 17.12.2008, in *dejure.it*).

In ordine al merito della controversia, le domande formulate da parte ricorrente nei confronti del Ministero dell'istruzione devono essere accolte, sulla base delle considerazioni contenute nella sentenza emessa da questo giudice nella controversia avente n.2693/07 (Bove c. Ministero dell'istruzione) e nella successive n.576/09 e 718/09 r.g., da intendersi qui integralmente richiamate, sulla base del disposto dell'art.118 disp.att., c.p.c., in vigore dal 4.7.09.

In riferimento, inoltre, sempre alla predetta parte motiva, vanno richiamate e ulteriormente specificate le argomentazioni relative alla valenza da attribuire alle fonti europee regolanti la materia del contratto a termine e alla conseguente giurisprudenza della Corte di giustizia.

Sul punto, in particolare, va richiamata la disciplina nazionale generale applicabile al rapporto di lavoro a termine, rappresentata dal d.lgs. 368/2001, a propria volta emesso in attuazione della direttiva europea 1999/70 del Consiglio, recettiva dell'accordo quadro sul contratto a tempo determinato concluso dalle organizzazioni sindacali intercategoriale il 18.3.1999.

Rilevando che la normativa nazionale non contiene alcuna espressa regolamentazione sul punto di diritto esaminato in questa sede, va peraltro ricordato che le direttive emesse dagli organismi europei sono suscettibili di generare efficacia diretta negli ordinamenti nazionali quando (oltre a non essere state recepite o a esserlo stato in maniera incompleta o non corretta) abbiano un contenuto sufficientemente chiaro e preciso tale da non essere condizionato dalla necessaria emanazione di ulteriori disposizioni attuative (CGUE, 4.12.1974, *Van Duyn*), anche rilevando che l'art.288 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (già art.249 del Trattato

sulle Comunità europee) non esclude che atti diversi dai regolamenti possano assumerne gli stessi effetti immediatamente vincolanti (CGUE, 6.10.1970, *Grad*).

Peraltro, l'efficacia immediata delle direttive *self executing* è limitata ai soli rapporti verticali, ovvero alle controversie che coinvolgano un singolo e una pubblica amministrazione (a propria volta da individuare secondo i parametri del diritto europeo) e non a quelli orizzontali, cioè coinvolgenti solamente soggetti privati, per l'elementare considerazione in base alla quale l'effetto latamente sanzionatorio rappresentato dall'efficacia immediata della direttiva non trasposta (o non correttamente trasposta) può coinvolgere i soli pubblici poteri; peraltro, la relativa efficacia verticale può verificarsi anche nei casi in cui il pubblico potere non agisca in veste autoritativa ma unicamente come datore di lavoro e anche qualora il rapporto sia sottoposto, in tutto o in parte, a disposizioni di tipo privatistico (tra le altre, CGUE, 12 luglio 1990, *Foster*).

Non vi è quindi dubbio sul fatto che le disposizioni della citata direttiva siano suscettibili di produrre effetti diretti in ordine al personale della scuola pubblica, qualora assunti a tempo determinato.

Ciò posto, va quindi rilevato che la direttiva 1999/70 contiene, nella clausola 4 del recepito accordo quadro (a propria volta specificativa di quanto enunciato al punto 1, lett.a) e al punto 14 del "considerando" della direttiva stessa), la chiara e precisa enunciazione del principio di non discriminazione, in base al quale *"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"*.

Una delle applicazioni del principio ivi enunciato è stato proprio quello in base alla quale esso osta ad una norma d'un Paese membro che escluda dei lavoratori, per il solo fatto di essere assunti a termine, da trattamenti, anche retributivi, riconosciuti invece ai dipendenti a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi di ricorrenza di ragioni oggettive a giustificazione della disparità.

Nell'affermare tale principio, la Corte di giustizia ha precisato, da un lato, che lo specifico principio di non discriminazione non può essere inteso restrittivamente e, dall'altro, che la nozione di *"ragioni oggettive"* non autorizza a giustificare il diverso trattamento per il fatto che questo sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo; al contrario, tale diversità deve essere giustificata dalla

sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego, 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 (CGUE, 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*).

D'altra parte, l'esistenza del richiamato precedente in termini della Corte di giustizia, con gli effetti vincolanti che ne conseguono, esenta in analoghe fattispecie concrete i tribunali dal rinvio pregiudiziale (è quanto si può ormai desumere anche dall'art. 104, par. 3, reg. proc. della Corte dell'Unione, nel testo consolidato al 13.4.2010).

Inoltre, tale l'indirizzo giurisprudenziale europeo si è consolidato, estendendo tra l'altro la tutela della clausola 4.1 dell'accordo quadro recepito nella direttiva 99/70 anche ai lavoratori già di ruolo, i quali facciano però valere diritti negati in relazione a pregressi periodi di servizio a tempo determinato (CGUE 22 dicembre 2010, *Gavieiro Gavieiro*; CGUE, 8 settembre 2011, *Rosado Santana*).

Ciò premesso, quindi, rilevando che la normativa nazionale (sia nell'ambito del d.lgs. 368/01 che in quella specifica riguardante il pubblico impiego) non contiene una regolamentazione analitica della materia, anche in riferimento al testo dell'art. 6 del d.lgs. stesso e rilevata la sicura efficacia diretta attribuibile alla direttiva 1999/70 al rapporto di lavoro intrattenuto tra le parti del giudizio, non vi è dubbio che la pretesa della ricorrente a vedersi riconoscere un trattamento commisurato alla complessiva anzianità di servizio, compresa quella relativa al periodo anteriore alla conclusione del contratto a tempo indeterminato, sia fondata.

Difatti, in relazione alla clausola 4, c.1, dell'accordo quadro recepito dalla direttiva 1999/70, l'esclusione del computo dell'anzianità pregressa configura univocamente una disparità di trattamento rispetto al personale prestante servizio, nello stesso lasso temporale, in virtù di contratti a tempo indeterminato e né tale disparità può ritenersi giustificata da qualsivoglia ragione oggettiva.

In particolare, anche nelle citate sentenze *Gavieiro Gavieiro* e *Rosado Santana*, la Corte di Giustizia ha chiaramente enunciato il principio già accennato in base al quale in alcun modo può costituire idonea "ragione oggettiva" di disparità la sola natura temporanea del rapporto pregresso, a meno che lo stesso non sia connotato da elementi ontologici tali da concretizzare effettive differenze rispetto ai diritti e agli obblighi conseguenti al rapporto a tempo indeterminato, quali non possono essere le previsioni, di tipo generale astratto, che consentano a un soggetto pubblico

di avvalersi di rapporti a tempo determinato (sentenza *Del Cerro Alonso* cit.) quali, in particolare, la “*natura delle funzioni 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*” (CGUE, 4 luglio 2006, *Adeneler*). Nel caso di specie, quindi, non sussiste alcun elemento dal quale dedurre che le assunzioni a termine disposte nei confronti dell'odierna ricorrente siano state giustificate da causali tali da concretizzare ragioni oggettive di disparità di trattamento rispetto al personale assunto a tempo indeterminato e prestante servizio nei medesimi periodi.

Non emerge, in particolare (anche dalla lettura dei relativi contratti), che i numerosi rapporti di lavoro a termine intrattenuti nel periodo indicato in ricorso siano stati contraddistinti da quei necessari elementi di specialità, sia in relazione agli istituti applicabili che alle loro eventuali finalità, tale da giustificare una qualsiasi differenziazione rispetto al personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

Ne consegue che, in relazione all'efficacia immediata della suddetta direttiva nel nostro ordinamento, l'inquadramento nella fascia retributiva iniziale, senza riconoscimento della anzianità maturata in virtù di contratti a tempo determinato, deve considerarsi illegittimo per violazione di norme imperative.

Pertanto, in accoglimento della domanda proposta, va dichiarato il diritto della ricorrente a vedersi riconosciuta, alla data di conclusione del contratto a tempo indeterminato, l'anzianità corrispondente al complessivo periodo di lavoro già prestato in forza dei precedenti contratti a tempo determinato; conseguentemente, va dichiarato il diritto della stessa a vedersi corrispondere tutte le differenze retributive maturate dalla stessa data sino al deposito del ricorso.

La quantificazione delle spettanze dovute può essere operata sulla base del conteggio allegato all'atto introduttivo, ritenendo il giudicante che, nel rito del lavoro, alla contestazione dei fatti giuridici posti alla base della domanda, si accompagni comunque l'onere, in capo al resistente ed in relazione ai principi desumibili dall'art. 416 c.p.c., di contestazione degli specifici criteri tecnico-contabili posti alla base della quantificazione della pretesa (Cass. 945/06; Cass. 4051/11) fermo restando che, anche seguendo l'orientamento più articolato e restrittivo enunciato dalle SS.UU. nella sentenza 761/02, la mancata contestazione dei criteri di conteggio in caso di contestazione in ordine all'*an*, costituisce comunque comportamento valutabile ai sensi dell'art. 116 c.p.c..

Va quindi concluso nel senso indicato; l'amministrazione resistente legittimata passivamente va condannata al pagamento delle spese di lite, liquidate in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando;

- 1) dichiara il diritto della ricorrente alla progressione professionale, in conseguenza della stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, e per l'effetto dichiara il conseguente obbligo del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corrisponderle le differenze retributive maturate in ragione della relativa anzianità di servizio;
- 2) per l'effetto, condanna il Ministero resistente al pagamento della somma di € 8.266,72, oltre accessori decorrenti dalla singole scadenze sino al saldo effettivo;
- 3) condanna il Ministero resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 608,00 per diritti ed € 800,00 per onorari di avvocato, oltre rimborso forfetario, IVA e CPA.

Tivoli, 28.3.2012

  
Il Giudice  
Attilio Mari

Sentenza di cui viene data lettura, in assenza delle parti, alle ore 15,30