



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO

§§§

Il Tribunale Civile di Salerno, Sezione Lavoro e Previdenza, nella persona del Giudice del Lavoro, dott. Luigi Barrella, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(con motivazione contestuale)

nel giudizio civile di primo grado iscritto al n. 1958/2022 R.G. Affari Civili Contenziosi, discusso con scambio di note scritte ex art. 127 ter cpc nel termine fissato del giorno 17.05.2024, avente ad oggetto: “Ricostruzione carriera e riconoscimento anzianità di servizio”;

e vertente

tra

[REDACTED], rappresentata e difesa dall’avv. G. Nunziata del Foro di Salerno in virtù di mandato in calce al ricorso, elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore in Salerno, Via Irno, n. 11;

Ricorrente

e

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, in persona del suo Ministro p.t., **Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,** rappresentati e difesi ex art. 417 cpc dal Dirigente dott. M. Minella e dal funzionario dott. A. Saporito, elettivamente domiciliati presso l’Ufficio X Ambito Territoriale in Salerno, Loc. Fuorni, Via Monticelli;

Resistenti

SENTENZA

N. _____/2024

OGGETTO

**Ricostruzione
carriera e
riconoscimento
anzianità di
servizio**

Registro Generale

N. 1958/22

CRONOLOGICO

N. _____

REPERTORIO

N. _____
n. 108/2024 R.B.

Discussa nel termine
del 17.05.2024
con scambio di note scritte
ex art. 127 ter cpc

-Deposito minuta

Pubblicazione in data _____



Nel termine fissato del giorno 17.05.2024 le parti hanno discusso la causa con scambio di note scritte ex art. 127 ter cpce, quindi, hanno precisato le conclusioni, riportandosi alle conclusioni già formulate negli scritti difensivi.

RAGIONI DI FATTO E DIRITTO

DELLA DECISIONE

I. Con ricorso depositato in data 22.03.2022 [REDACTED] adiva il Tribunale di Salerno, Sezione Lavoro, ed esponeva di averlavorato per conto del MIUR, in qualità di docente precario di religione cattolica (per 31 anni) fino all'immissione in ruolo in data 01.09.2020 presso il Liceo Statale Alfano I di Salerno, in virtù di una serie reiteratadi contratti a tempo determinato, stipulati a partire dall'anno scolastico 1989/2090 fino al 31.08.2020; e contestava il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio e dei relativi incrementi stipendiali nel decreto di ricostruzione della carriera n. 14565/2020, nonché la mancata integrale valutazione del servizio pre-ruolo ai fini della ricostruzione della carriera.

Tanto premesso, la parte ricorrente, ritenendo illegittimo il comportamento del Miur, adiva il competente Tribunale e chiedeva,previa fissazione dell'udienza di discussione, di accogliere le seguenti conclusioni: 1) Annullare e/o disapplicare il decreto di ricostruzione della carriera (decreto di definizione di carriera) n. 14565 del 2020, nonché tutti i precedenti decreti di ricostruzione della carriera emessi durante il periodo di precariato; e, quindi, accertare e dichiarare l'illegittimità, e/o annullare e/o disapplicare il D.Lgs. n. 297/1994 es.m.i., nonché le disposizioni di cui al C.C.N.L. che non riconoscono al personale assunto con contratti a tempo determinato integralmente l'anzianità maturata;

2) Accertare e dichiarare, previa disapplicazione dei decreti di



3) Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla ricostruzione della carriera considerando per intero (compreso l'anno 2013) e senza decurtazioni tutti i periodi di servizio svolti in costanza di lavoro a tempo determinato nei periodi indicati;

4) Condannare il Ministero resistente alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assicurativa conseguente alla corretta ricostruzione di carriera e alla conseguente maggior retribuzione, con versamento delle differenze contributive all'Inps;

5) Condannare il Ministero resistente a collocare la ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata, in seguito all'intero servizio pregresso svolto sia a tempo determinato che a tempo indeterminato; e, quindi, nella fascia 28 e ss., oltre a corrispondere le differenze retributive dovute a seguito della suddetta ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza, con interessi e rivalutazione;

6) Condannare il Ministero resistente al pagamento delle spese di lite, con attribuzione al difensore per dichiarato anticipo.

Quindi, il Giudice del Lavoro designato alla trattazione del procedimento fissava, a norma dell'art. 415 cod. proc. civ., l'udienza di discussione, nonché il termine per la notificazione ai resistenti del ricorso e del decreto.

Instauratosi il contraddittorio mediante la rituale notifica nel termine fissato (cfr. relata di notifica, agli atti), si costituiva in giudizio il Ministero dell'Istruzione, anche per l'Ufficio Scolastico Regionale Basilicata (essendo il Ministero l'unico legittimato passivo, posto che

Instauratosi il contraddittorio mediante la rituale notifica nel termine fissato (cfr. relata di notifica, agli atti), si costituiva in giudizio il Ministero dell'Istruzione, anche per l'Ufficio Scolastico Regionale Basilicata (essendo il Ministero l'unico legittimato passivo, posto che

l'Ufficio evocato in giudizio (è una articolazione territoriale), il quale

impugnava l'avversa domanda e ne chiedeva il rigetto, in quanto infondata in fatto e in diritto; in particolare, eccepiva l'intervenuta prescrizione quinquennale.

Di poi, effettuata l'attività istruttoria di rito, mediante l'acquisizione dei documenti allegati, nel termine fissato del giorno 17.05.2024 le parti hanno discusso la causa, con scambio di note scritte ex art. 127 ter cpc, riportandosi alle conclusioni già formulate negli scritti difensive: indi, il Giudice del Lavoro ha deciso la causa come da sentenza in atti ex art.429 c.p.c.

II. La domanda proposta da [REDACTED] è fondata e, pertanto, va accolta per quanto di ragione.

Invero, in primo luogo va accertata l'applicabilità al personale del comparto scuola, assunto con contratti a tempo determinato, della disciplina dettata in generale, per tali tipologie di rapporti di lavoro, dal D.lgs. n. 368/2001, recante "attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato", il quale detta la disciplina organica dei rapporti a termine e, altresì, prevede la conversione del rapporto, quale sanzione in caso di illegittima apposizione di termine. La giurisprudenza che si è pronunciata sul tema dei "precari della scuola" ha riconosciuto il carattere di "specialità" al *corpus* di norme che disciplinano il sistema di reclutamento scolastico mediante contratti a tempo determinato. Tale sistema è costituito dal D.lgs. n. 297/1994 - TU Scuola (artt. 551 e ss. per il personale ATA) e della legge n. 124/1999 (oltre ai decreti attuativi ovvero: D.M. n. 201/2000 e D.M. n. 131/2007 per il personale docente; D.M. n. 430/2000 per il personale ATA), il quale contempla tre tipologie di contratti a tempo determinato, rispondenti a tre diversi tipi di esigenze di copertura temporanea di disposizioni di lavoro, cioè supplenze annuali, fino al 31 agosto, per la copertura di posti vacanti, in organico di diritto e, altresì, resisi



disponibili entro il 30 settembre, supplenze temporanee, fino al termine delle attività didattiche, per la copertura di posti non vacanti ma che si rendano di fatto disponibili, entro la data predetta; altre supplenze temporanee, per ragioni diverse da quelle di cui sopra. Per il conferimento di tali incarichi, l'amministrazione scolastica attinge alle graduatorie permanenti (di cui all'art. 401 del TU scuola), rese "adesaurimento" dalla legge n. 296/2006.

Orbene, proprio la peculiarità di tale corpo normativo, già vigente al momento dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 368/2001, induce ad escludere che al settore scuola possa farsi applicazione dello statutogenerale del contratto a tempo determinato (in tal senso, Cass. n. 10127/2012). Invero, depongono nel senso della permanente vigenza del corpus predetto, anche dopo l'entrata in vigore del D.lgs. n. 368/2001, la regola della successione delle leggi, secondo cui una legge generale posteriore non deroga ad una legge speciale precedente e, altresì, il fatto che il settore è stato interessato, anche dopo l'adozione del predetto decreto, da ulteriori interventi normativi (ad esempio, l'aggiunta del comma 14 bis all'art. 4 della legge n. 124/1999 ad opera del recente d.l.

n. 134/2009, ovvero l'aggiunta del comma 4 bis all'art. 10 del D.lgs n. 368/2001).

Quindi, ciò posto in relazione alla non applicabilità della disciplina di cui al D.lgs. n. 368/2001, occorre verificare se tale tipo di sistema sia compatibile con il quadro normativo comunitario, per come letto e interpretato dalla Corte di Giustizia dell'Unione e, in particolare, con le disposizioni di cui alla direttiva 1999/70/CE.

In proposito, vengono in rilievo due norme: la clausola 5 e, in particolare, in riferimento specifico al caso di specie, la clausola 4, entrambe invocate, da un lato, per sindacare l'abusività del sistema della reiterazione dei contratti a tempo determinato e, quindi, sancirne l'illegittimità (con tutte le conseguenze sanzionatorie richiamate in premessa) e, dall'altro, per esigere il riconoscimento di una trattamento



La clausola numero 5, rubricata “misure di prevenzione degli abusi” prevede che: *“Per prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione della parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionale, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifiche di lavoratori, una o più misure relative a:*

a) ragioni obbiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.

Secondo l’interpretazione della giurisprudenza della Corte di Giustizia, tale norma va letta nel senso di imporre agli stati membri l’adozione effettiva e vincolante di una delle misure indicate alle lettere a), b) e c), tra di loro fungibili, in assenza di norme equivalenti che non garantiscano, cioè, una tutela favorevole alla stessa stregua di quella accordata a situazioni analoghe, rispettose della normativa dell’Unione; inoltre, è stato precisato dalla giurisprudenza comunitaria che la nozione di "ragioni obbiettive", ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro, 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. 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 oppure eventualmente dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (in tal senso, sentenza Anglidaki, nelle cause riunite C/378-



C/379-C/380, in data 21.04.2009, sentenza Adercher, nella causa C/212/04).

Prima della pronuncia della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10127/2012, la prevalente giurisprudenza di merito aveva argomentato proprio dalla clausola 5 per affermare l'abusività del ricorso a contratti a termine nel settore scolastico, ritenendo che le assunzioni effettuate in base all'art. 4 della legge n. 124/1999 sarebbero finalizzate a sopperire a esigenze non temporanee di copertura dell'organico, ma tendenzialmente permanenti in quanto strutturalmente connaturate alle esigenze di fornitura del servizio pubblico; quanto alle conseguenze sanzionatorie, aveva escluso la praticabilità del rimedio della conversione in rapporto a tempo indeterminato, riconoscendo l'accesso ad una tutela di tipo indennitario e/o risarcitorio.

Tale soluzione, però, non appare condivisibile. Infatti, osta alle predette conclusioni quanto affermato dalla stessa Corte di Giustizia dell'U.E. in ordine al fatto che la clausola 5 non può essere invocata direttamente da un singolo di fronte al giudice nazionale, essendo sprovvista di contenuto sufficientemente dettagliato e incondizionato. In tal senso, sentenza Anglidaki nella causa C/378-C/379-C/380, ove si legge: *“ai sensi di tale disposizione, rientra nel potere discrezionale degli Stati membricorrere, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato, ad una o più tra le misure enunciate in tale clausola o, ancora, a norme equivalenti in vigore, purchè tengano conto delle esigenze di settori e/o di categorie specifici di lavoratori. Peraltro, non è possibile determinare in maniera sufficiente la protezione minima che dovrebbe comunque essere attuata in virtù della clausola 5 numero 1 dell'accordo quadro”*.

L'unica strada percorribile, ove si ritenesse che il sistema normativo nazionale non conforme alla predetta disposizione, sarebbe quella di sollevare la questione di legittimità costituzionale, per contrasto della normativa nazionale con quella comunitaria, al cui rispetto il legislatore



nazionale è vincolato, ai sensi degli artt. 11 e 117 Cost.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 31/05/2024

Tuttavia, non sussistono tuttavia gli estremi del predetto contrasto. Sul punto è intervenuta la Corte di Cassazione che, con la già sopra citata sentenza, inserendosi in un contesto giurisprudenziale e normativo alquanto disomogeneo, ha chiarito che il corpus normativo, dedicato alla tipologia contrattuale in contestazione, è legittimo alla luce del dettato dell'art. 5 della direttiva 99/70/CE, proprio in quanto esso costituisce "quel sistema di norme equivalenti" alle misure di cui alla clausola 5 n. 1, lett. da A) a C) dell'accordo quadro. In particolare, il sistema delle supplenze è ancorato a rigide regole oggettive, in base alle quali ogni amministrazione attinge a graduatorie precostituite (alla stregua di criteri di selezione comparativa) con esclusione di margini di discrezionalità, a cui si attinge in ragione della specifica necessità di ogni istituto scolastico, che si manifesti entro la data del 31 dicembre di ogni anno; inoltre, per quanto gli incarichi si possano prestare alla reiterazione, è pur vero che ciascuno di essi resta temporaneo e collegato alla contingente esigenza dell'istituto; inoltre, il carattere oggettivo dei criteri di selezione garantisce trasparenza della causa dell'apposizione del termine e immodificabilità della stessa nel corso del rapporto; in ultimo, tale tipo di sistema finisce per assicurare al singolo, proprio in ragione della reiterazione delle supplenze, la stessa immissione in ruolo (in tal senso, Corte d'Appello di Milano, 20.04.2012).

Le conclusioni della Corte di Cassazione trovano conforto in una pronuncia resa dalla Corte di Giustizia (sentenza KUKUK, 26/1/2012, nella causa C586/10), con la quale la Corte Europea ha affermato che la clausola 5 deve essere interpretata nel senso che l'esigenza temporanea di personale sostitutivo, può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi di detta clausola e che quest'ultima può ritenersi rispettata anche in presenza di ragioni sostitutive che, per quanto temporanee, siano ricorrenti se non addirittura permanenti (la Corte si è così pronunciata nella controversia promossa da una lavoratrice precaria



che aveva chiesto la conversione del proprio contratto di lavoro, **Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 31/05/2024**

lamentando di essere stata assunta e riassunta, per ben tredici volte consecutive e senza soluzione di continuità, dal tribunale distrettuale di Colonia con mansioni amministrative, nell'arco di undici anni).

Ad avviso del giudicante, non sussistano valide ragioni per potersi discostare dall'ultimo arresto della Corte di Cassazione, anche in ossequio alla funzione di nomofilachia, devoluta al supremo consesso e, da ultimo, particolarmente rafforzata dallo stesso legislatore (si veda D.lgs. n. 40/2006).

Quindi, tutte le predette considerazioni consentono di giungere ad una valutazione di legittimità, in generale, del sistema delle supplenze vigente in ambito scolastico, fatta salva la verifica circa i singoli contrattistipulati, volta ad accertare se tali contratti sono diretti a soddisfare un'esigenza lavorativa ordinaria, tutt'altro che eccezionale.

Ciò posto, va esaminato il profilo attinente al rispetto del principio di non discriminazione, invocato dalla parte ricorrente a fondamento della richiesta di ricostituzione della carriera, sulla base del disposto di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 70/99/CE.

La portata e la valenza della clausola 4 è stata proprio di recente chiarita dalla Corte di Giustizia, nella sentenza 18.10.2012, in cui afferma che la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, la quale escluda totalmente che *“i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da "ragioni oggettive" ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di*

servizio sulla base di un contratto e di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere”.

La clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 70/99/CE, rubricata “Principio di non discriminazione”, dispone che: “*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.*”

Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.

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 le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

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”.

In altre parole, un trattamento diversificato non può trovare giustificazione nella mera circostanza della durata, a termine o a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro.

La stessa Corte di Giustizia ha, inoltre, espressamente statuito che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale (sentenza Angelidaki e Impact, causa C-268/06). Sulla questione in oggetto è intervenuta di recente la Suprema Corte, la quale ha affermato che “*La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini*



della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dal CCNL succedutisi nel tempo. **RG n. 1958/2022**
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 31/05/2024

Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato. L'art. 53 della legge n. 312 dell'11 luglio 1980, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, ex artt. 69, comma 1, e 71 d.lgs n. 165 del 2001, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione” (Cass. 7.11.2016,n. 22558).

Nel caso sottoposto all’esame del Tribunale, è indubbio che la parte ricorrente, docente di religione cattolica, ha prestato una attività lavorativa che non si differenzia, dal punto di vista qualitativo, da quella prestata dai lavoratori addetti alle stesse mansioni, ma assunti a tempo indeterminato; d’altra parte, a diverse conclusioni non si può giungere proprio in considerazione del fatto che i contratti in questione vengono stipulati a garanzia della continuità del servizio scolastico, dal punto di vista sia cronologico sia qualitativo. Non sussiste, pertanto alcuna ragione oggettiva in grado di giustificare un trattamento differenziato, quanto al regime dell’anzianità di servizio e al correlativo adeguamento del trattamento retributivo, che essere accordato alla ricorrente, facendo applicazione di quanto previsto sul punto dalla contrattazione collettiva per i docenti di ruolo a tempo indeterminato, con la precisazione che dovranno essere computati solo i periodi di effettivo espletamento di attività lavorativa (sul punto, cfr. anche l’orientamento espresso dalla Corte territoriale con la sentenza n. 35/2020, emessa in data 17.01.2022, le cui motivazioni devono intendersi richiamate integralmente in questa sede ai sensi dell’art. 118 disp. att. cod. proc. civ.).



Inoltre, quanto al computo dei periodi di servizio prestati, ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio per la collocazione nel

corrispondenti scaglioni stipendiali, il periodo di insegnamento non di ruolo va considerato come anno scolastico intero, se ha una durata di almeno 180 giorni oppure se è stato prestato ininterrottamente dal primo febbraio sino al termine delle operazioni di scrutinio finale. In proposito, soccorre il combinato disposto dell'art. 489 del D.Lgs. n. 297/1994 e dell'art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999. Infatti, l'art. 489 stabilisce che *“1. Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione. 2. I periodi di congedo e di aspettativa retribuiti e quelli per gravidanza e puerperio sono considerati utili ai fini del computo del periodo richiesto per il riconoscimento”*;

e l'art. 11, comma 14, stabilisce che *“14. Il comma 1 dell'articolo 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1o febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”*.

Sul punto, la Suprema Corte è intervenuta e ha precisato che *“.....per il periodo di lavoro (o i periodi di lavoro, in caso di sequenza di contratti) il lavoratore ha diritto ad essere retribuito ed ha diritto a che tale periodo o tali periodi siano computati ai fini della anzianità di servizio e, quindi, della maturazione degli scatti di anzianità. Questa interpretazione del quinto comma dell'art. 32 della l. n. 183 del 2010 è la più coerente sul piano logico sistematico. Si coordina con i tratti del sistema delineato dalle Sezioni unite che, come si è visto e come hanno sottolineato le decisioni del 2012, sotto questo*

profilo rimangono fermi, ed è in continuità con i primi interventi di questa Corte successivi alla modifica legislativa. È coerente con i principi espressi dall'art. 5 della legge n. 230 del 1962 e dall'art 6 del decreto legislativo n. 368 del 2001, nonché con i principi costituzionali e del diritto dell'Unione europea: in particolare con il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, anche e specificamente in ordine all'anzianità di servizio, affermato con la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sullavoro a tempo determinato.....

Nel caso di trasformazione, in unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di più contratti a termine succedutisi fra le stesse parti, per effetto dell'illegittimità dell'apposizione del termine, l'indennità risarcitoria, dovuti ai sensi dell'art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183, ristora per intero il pregiudizio subito dallavoratore, comprendendo tutti i danni - retributivi e contributivi - causati dalla perdita del lavoro a causa dell'illegittima apposizione del termine, con riferimento agli "intervalli non lavorati" fra l'uno e l'altro rapporto a termine; al contrario, i "periodi lavorati", non solo nel primo, ma anche nei successivi contratti del periodo intermedio, una volta inseriti nell'unico rapporto a tempo indeterminato, fanno parte della anzianità lavorativa e retributiva e devono essere considerati ai fini della quantificazione degli aumenti periodici di anzianità" (Cass. 12.01.2015, n. 262).

Per quanto riguarda, poi, specificamente i docenti di religione cattolica, l'art. 53, comma 6, della legge 11 luglio 1980, n. 312, dispone che ai docenti di religione dopo quattro anni di insegnamento a tempo determinato si applica una progressione economica di carriera con classi di stipendio corrispondenti all'ottanta per cento di quelle attribuite ai docenti laureati di ruolo, con l'obbligatorietà di costituzione e accettazione di posto orario con trattamento di cattedra.



L'art. 2, comma 8 e ss., del D.P.R. 10 aprile 1987, n. 209, ha previsto la ricostruzione di carriera per i docenti di religione che abbiano un posto orario di insegnamento con trattamento di cattedra ed almeno un quadriennio di servizio anche ad orario parziale.

Lo stesso comma 8, poi, ha anche riconosciuto ai docenti della scuola media il trattamento economico previsto per i docenti laureati di scuola secondaria di secondo grado.

L'art. 3, comma 7, del D.P.R. 23 agosto 1988, n.399, ha esteso le disposizioni relative alla ricostruzione di carriera anche ai docenti di religione nelle scuole materne ed elementari con orario settimanale non inferiore alle 12 ore, nonché al personale della scuola secondaria, qualora la riduzione di orario, non inferiore alle 12 ore, discenda da ragioni strutturali.

Le normative in merito alla ricostruzione della carriera sono per il personale docente, l'art. 485 del D.Lgs. n. 297 del 1994 (Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado), secondo cui *“Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistico, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i dueterzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo”*;

Per il personale docente rileva altresì l'art. 489, comma 1, t.u. cit., secondo cui *“Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno*



L'art. 11, comma 14, della L. n. 124 del 1999, inoltre ha interpretato autenticamente il citato art. 489. stabilendo che il comma 1 dell'articolo 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal giorno primo febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale. In questo contesto si è inserita la contrattazione collettiva che nell'ambito scolastico soggiace agli artt. 2 e 40 del D.Lgs. 165/2001. Quindi, il C.C.N.L. in data 04.08.1995 ha stabilito, all'art. 66, comma 6, che: *“Restano confermate, al fine del riconoscimento dei servizi di ruolo e non di ruolo eventualmente prestati anteriormente alla nomina di ruolo e alla conseguente stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, le norme di cui al D.L. 19.06.1970, n. 370 (...) nonché le relative disposizioni di applicazione, così definite dall'art. 4 del DPR 23 agosto 1988, n. 399”*.

Pertanto, si deve escludere, come giustamente rilevato dalla parte ricorrente che gli articoli del T.U. riguardanti la ricostruzione della carriera siano stati disapplicati dalla contrattazione, perché, al contrario, gli stessi devono ritenersi espressamente richiamati mediante rinvio.

In riferimento all'anno 2013, oggetto di specifica domanda da parte della ricorrente, va evidenziato, essendo condivisibile l'assunto difensivo, che ai fini della progressione economica e giuridica l'anno 2013 non è attualmente riconosciuto, in quanto il Dpr. n. 22/2013 ha prorogato il blocco della progressione economia anche per l'anno 2013. Orbene, quanto al computo dell'anno 2013 il blocco stipendiale, così come disciplinato dal D.L. n. 78/2010, incide solo sulla progressione stipendiale e non più, in generale, sulla ricostruzione dell'anzianità di



servizio da cui derivano effetti giuridici oltre e prima che economici. In tal senso, del resto, si è espressa anche la Corte d'Appello di Firenze, Sez. Lav., con sentenza in data 14.10.2021, la quale ha stabilito che: *“È bene precisare, inoltre, che il blocco in questione è stato disposto “ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti” (art. 9 comma 23) e non anche ai fini del riconoscimento dell’anzianità di servizio”*.

In ultimo, quanto all’eccezione di prescrizione quinquennale sollevata dall’Amministrazione, la stessa è parzialmente fondata.

In proposito, è pur vero quanto sostenuto dalla parte ricorrente in riferimento al diritto all’anzianità di servizio, che trattasi di diritto non soggetto a prescrizione, in quanto *“l’anzianità di servizio non è uno status o un elemento costitutivo di uno status del lavoratore subordinato, né un distinto bene della vita oggetto di un autonomo diritto, rappresentando, piuttosto, la dimensione temporale del rapporto di lavoro di cui integra il presupposto di fatto di specifici diritti, quali quelli all’indennità di fine rapporto o agli scatti di anzianità; essa, pertanto, non può essere oggetto di atti di disposizione, traslativi o abdicativi”* (Cass. n. 12756/2003; Cass. n. 10131/2018); tuttavia, come fondatamente sostenuto dal Ministero resistente, in riferimento alle differenze retributive scaturenti dal riconoscimento dell’anzianità di servizio, si applica la prescrizione quinquennale: *“Più dettagliatamente prendendo le mosse dal quadro normativo sulla legislazione di settore, questa Amministrazione osserva che in forza dell’art. 2, co 1, R.D.L. 19 gennaio 1939, n. 295, come modificato dalla legge 7 agosto 1985, n. 428, i crediti di lavoro dei pubblici dipendenti soggiacciono in ogni caso alla prescrizione quinquennale (cfr. Consiglio di Stato, sez. V, 20 ottobre 1998, n.1496).*
A tal riguardo, sebbene un tempo si ritenesse che ai crediti di lavoro



subordinato pubblico, categoria, nella quale senza alcun dubbio rientra la pretesa attorea, fosse applicabile l'ordinario termine di prescrizione decennale, quando il credito retributivo fosse contestato o, comunque, richiedesse un formale atto di accertamento da parte della P.A., datrice di lavoro, tale orientamento è ormai superato.

Il superamento di tale orientamento si è avuto a seguito della dichiarazione d'incostituzionalità dell'art. 2, R.D.L. 19 gennaio 1939, n. 295, in virtù di tanto l'art. 2, legge 7 agosto 1985, n. 428, ha elevato da due a cinque anni il termine prescrizionale delle rate di stipendio e degli assegni equivalenti, come, peraltro, ben può evincersi dall'art. 2948, n. 4, c.c., il quale non prevede distinzioni nell'ambito di siffatti crediti di lavoro, ferma restando l'ingiustificata disparità di trattamento che si determinerebbe rispetto alle analoghe pretese dei dipendenti privati, soggette senza dubbio al predetto termine quinquennale (Consiglio di Stato, sez. V, 3 ottobre 1997, n. 1099).

Anche recentemente è ribadito l'orientamento della prevalente opinione giurisprudenziale «a mente del quale i crediti derivanti da prestazioni di lavoro straordinario non retribuite, al pari di ogni credito avente causa in un rapporto di pubblico impiego, ivi compreso quelli per interessi e rivalutazioni, sono soggetti alla prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., attenendo a somme suscettibili di essere pagate in ratei mensili, come qualsiasi emolumento retributivo dovuto al pubblico dipendente» (Tar Liguria, sez. I, 8 febbraio 2005, n. 170; Tar Lazio, sez. II, 13 aprile 2005, n. 2703; Cons. Stato, sez. VI, 1° ottobre 2002, n. 5095; Cons. giust. amm., 11 giugno 2002, n. 299; Tar Calabria, Catanzaro, sez. II, 28 ottobre 2002, n. 2619).

I giudici di palazzo Spada, ritornando sulla questione, hanno ribadito che «dopo la l. 7 agosto 1985 n. 428, i crediti di lavoro dei dipendenti pubblici sono soggetti in ogni caso alla prescrizione quinquennale, non assumendo più alcun valore la distinzione giurisprudenziale fondata sul



presupposto (legislativo, normativo o provvedimentale) che aveva costituito il discrimine tra l'applicazione del termine quinquennale e quello decennale» (Consiglio di Stato, sez. V, 10 febbraio 2004, n. 481). Quanto al dies a quo, dal quale far decorrere il predetto termine di prescrizione, questo va individuato nella data in cui i crediti maturano, secondo il computo generale, e si interrompe solo a seguito di un atto formale di costituzione in mora o a seguito della proposizione di un ricorso.

Le differenze retributive vanno quindi riconosciute nei limiti dei cinque anni antecedenti all'atto di diffida e messa in mora o al deposito del presente ricorso, ai sensi dell'art. 2948 n. 4 c.c.

La domanda in esame è infatti finalizzata a ottenere, per il periodo non di ruolo, lo stesso trattamento riservato dalla contrattazione collettiva al personale assunto a tempo indeterminato.

Si tratta pertanto di una domanda di pagamento delle differenze retributive e non di risarcimento del danno da mancata attuazione della direttiva 1999/70/CE, richiamata soltanto per disapplicare la normativa con essa contrastante”.

Nel caso di specie, preso atto dell'atto di diffida trasmesso via pec in data 07.03.2022 (cfr. all. n. 15 del fascicolo telematico di parte ricorrente), risulta prescritto il diritto alla corresponsione delle differenze retributive maturate anteriormente ai cinque anni antecedenti tale data, cioè a partire dal giorno 07.03.2017.

In conclusione, quindi, per tutti i suesposti motivi, la domanda proposta dalla parte ricorrente risulta fondata e, pertanto, va accolta nei termini sopra specificati e nei limiti dell'eccepita prescrizione quinquennale.

III. Per quanto riguarda la regolamentazione delle spese di lite, sussistono gravi ed eccezionali ragioni, a norma dell'art. 92, comma II, cod. proc. civ., per procedere all'integrale compensazione delle stesse fra le parti, tenuto conto della particolare complessità della normativa e del



contrasto giurisprudenziale esistente in materia.

P.Q.M.

Il Tribunale Civile di Salerno, in funzione di Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED] nei confronti del MIUR + 1, con ricorso depositato in data 22.03.2022 e ritualmente notificato, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione reietta, così provvede:

- 1) Accoglie il ricorso per quanto di ragione e, per l'effetto:
- 2) Dichiara, previa disapplicazione dei decreti di ricostruzione della carriera impugnati, della normativa nazionale in materia e del C.C.N.L. di settore, il diritto della parte ricorrente al riconoscimento per intero ai fini giuridici, previdenziali ed economici dell'anzianità maturata di tutti i servizi non di ruolo, prima dell'assunzione a tempo indeterminato, prestati con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L. Comparto Scuola al personale docente assunto a tempo indeterminato;
- 3) Dichiara il diritto della parte ricorrente alla ricostruzione della carriera, considerando per intero (compreso l'anno 2013) e senza decurtazioni, tutti i periodi di servizio svolti in costanza di lavoro a tempo determinato nei periodi indicati in ricorso;
- 4) Condanna il Ministero resistente alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assicurativa della parte ricorrente conseguente alla corretta ricostruzione di carriera e alla conseguente maggior retribuzione, con versamento delle differenze contributive all'Inps;
- 5) Condanna il Ministero resistente a collocare la parte ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata, in seguito all'intero servizio pregresso svolto sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e, quindi, nella fascia 28 e seguenti;
- 6) Condanna il Ministero resistente a corrispondere alla parte ricorrente le differenze retributive maturate a seguito della suddetta ricollocazione



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 31/05/2024

nella posizione stipendiale di competenza, a decorrere dal giorno 07.03.2017, oltre rivalutazione e interessi dalle singole scadenze e fino al soddisfo;

7) Dichiara interamente compensate le spese di lite fra le parti.

Così deciso in Salerno in data 17.05.2024.

Il Giudice del Lavoro
dott. Luigi Farrella

