



Tribunale di Bari

Sezione Lavoro

N.R.G. 15307/2024

Il Giudice Salvatore Franco Santoro, all'udienza del 20/03/2025 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da

, rappresentata e difesa dall'Avv.to
DIBITONTO MARCO

ricorrente

contro

M.I.M. (Ministero dell'Istruzione e del Merito)

U.S.R. (Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia)

A.T.P. (Ambito Territoriale per la Provincia di) Bari

rappresentato e difeso ex art. 417 *bis* c.p.c. dal Dirigente p.t. dott.ssa

Giuseppina LOTITO

resistente

OGGETTO: ricorso ex art. 414 c.p.c. per il riconoscimento del diritto
alla corretta ricostruzione della carriera.

CONCLUSIONI: come da nota a verbale della parte ricorrente
all'udienza del 20.03.2025.

RAGIONI della DECISIONE

Con l'atto introduttivo del presente giudizio la parte ricorrente, rappresentando di aver sottoscritto una serie di contratti di lavoro a termine dal 20028 con il ministero convenuto come collaboratore scolastico, personale amministrativo (ATA) e di essere stata immessa in ruolo nel 2016; dolendosi della violazione della disciplina



comunitaria e nazionale antidiscriminatoria da parte dell'amministrazione scolastica con il decreto di ricostruzione della carriera impugnato per il mancato riconoscimento a fini giuridici ed economici dell'intero servizio pre-ruolo prestato, risultando la disciplina contenuta negli artt. 569 e 570 D. L.vo n. 297/1994 non conforme ai principi comunitari di non discriminazione e parità di trattamento tra personale di ruolo e personale non di ruolo, agiva in giudizio per il riconoscimento dell'anzianità maturata nel servizio pre-ruolo prestato in forza di tutti i contratti a termine conclusi ed eseguiti sia a fini economici che giuridici, per il corretto inquadramento nella fascia stipendiale e per la condanna del ministero resistente al pagamento delle differenze retributive maturate oltre al maggior importo tra interessi e rivalutazione, vinte le spese processuali da distrarre. Allegava documentazione.

Si costituiva il ministero convenuto per eccepire la maturata estinzione parziale per prescrizione quinquennale dei crediti differenziali pretesi dalla data di notifica del ricorso introduttivo, per rappresentare l'impossibilità giuridica di valutare l'anno 2013 in virtù dell'art. 1, comma 1, lett. B) del D.P.R. n. 122/2013 che aveva prorogato fino al 2013 il blocco stipendiale e, nel merito, per affermare l'infondatezza delle pretese azionate alla luce della disciplina nazionale vincolante e tenuto conto dei precedenti giurisprudenziali richiamati e per domandare, di conseguenza, il rigetto del promosso ricorso, vinte le spese di lite o, in subordine, per la compensazione delle stesse. Produceva documentazione.

All'udienza fissata per la discussione, maturato il convincimento, il decidente pronunciava la sentenza completa di dispositivo e di motivazione.



Ebbene, il ricorso è parzialmente fondato e merita accoglimento per quanto di ragione.

In via preliminare, occorre dare atto degli interventi sulla medesima questione sottoposta al vaglio del decidente da parte della giurisprudenza di legittimità.

Ai principi espressi sulla questione in esame con la nota pronuncia dalla Suprema Corte occorre dare continuità ai sensi dell'art. 118, comma 1 disp. att. c.p.c.¹.

Per una migliore rappresentazione dei motivi della decisione che verrà adottata si reputa opportuno fare riferimento alle singole questioni controverse al fine di dare una risposta giudiziale che tenga in debito conto le importanti pronunce intervenute nella specifica materia in esame.

- Sulla prescrizione -

Deve ritenersi oramai consolidato l'orientamento della Suprema Corte che distingue tra anzianità di servizio, quale mero fatto giuridico, e diritti di credito che sulla prima (l'anzianità di servizio) si fondano.

In una recente pronuncia la Corte di Cassazione ha affermato i seguenti principi di diritto cui dare continuità, che si richiamano anche ai sensi dell'art. 118, comma 2 disp. att. c.p.c.: "... (omissis)... *questa Corte ha già da tempo fissato, con plurimi precedenti, un **principio***

¹ Cfr. Cass. n. 31150/2019 così massimata: "In tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola, l'[art. 569 del d.lgs. n. 297 del 1994](#), si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla [Direttiva 1999/70/CE](#), nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente ai fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio, mentre per la quota residua rilevi, ai soli fini economici, nei limiti dei due terzi; il giudice, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, è tenuto a disapplicare la norma di diritto interno in contrasto con la direttiva e a riconoscere a ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato."



generale che, seppure dettato con riferimento al rapporto di lavoro privato, non può non valere, dopo la contrattualizzazione, anche per l'impiego pubblico e quindi per il lavoro scolastico;

2.2. **l'anzianità di servizio non è uno status o un elemento costitutivo di uno status del lavoratore subordinato, nè 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, alla retribuzione, al risarcimento del danno per omissione contributiva, agli scatti di anzianità (cfr. [Cass., Sez. Un., 28 luglio 1986, n. 4812](#) cui adde, ex plurimis, [Cass. 19 gennaio 1990, n. 281](#); [Cass. 8 gennaio 1991, n. 71](#); [Cass. 19 gennaio 1999, n. 477](#); [Cass. 23 maggio 2003, n. 8228](#); [Cass. 22 agosto 2003, n. 12354](#); [Cass. 1 settembre 2003, n. 12756](#); [Cass. 27 febbraio 2004, n. 4076](#); [Cass. 12 maggio 2004, n. 9060](#); [Cass. 17 luglio 2007, n. 15893](#); [Cass. 21 luglio 2009, n. 16958](#); [Cass. 17 luglio 2007, n. 15893](#)) e pertanto, nella fattispecie, **del diritto ad una predeterminata progressione economica per effetto del riconoscimento dell'anzianità nel servizio di ruolo** svolto quale docente di scuola materna;

2.3. essa, pertanto, **non può essere oggetto di atti di disposizione, traslativi o abdicativi** (v. le citate [Cass., Sez. Un., n. 4812/1986](#), [Cass. n. 281/1999](#), [Cass. n. 477/1999](#) e [Cass. n. 12756/2003](#) nonché la più recente [Cass. 26 aprile 2018, n. 10131](#));

2.4. è **insuscettibile di un'autonoma prescrizione** - distinta, in quanto tale, da quella dei diritti, a contenuto patrimoniale, che su di essa si fondano (posto che "non esiste... un diritto all'anzianità di ignoto contenuto autonomamente prescrivibile, ma esiste



una anzianità, che costituisce presupposto di fatto per l'attribuzione di alcuni diritti, questi sì soggetti a prescrizione secondo il regime loro proprio" - cfr. [Cass. 27 maggio 1986, n. 3559](#) -);

2.5. *ne consegue, più specificamente, che **il diritto alla progressione economica** (e così, nel caso qui in esame, **alle differenze retributive per effetto dell'inquadramento nella fascia stipendiale corrispondente al riconoscimento dell'anzianità di servizio** di ruolo nella scuola materna richiamandosi, al riguardo, l'orientamento costituito da [Cass., Sez. Un., 6 maggio 2016, n. 9144](#) e le successive conformi [Cass. 4 ottobre 2016, n. 19779](#); [Cass. 12 aprile 2017, n. 9397](#); [Cass. 5 aprile 2018, n. 8448](#); [Cass. 19 novembre 2018, n. 29791](#) -), **sia pur prescritto con riferimento ad un dato scatto di anzianità, non preclude il conseguimento degli scatti successivi che "debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto"** (cfr. [Cass. 22 agosto 1991, n. 9022](#); [Cass. 5 gennaio 1993, n. 36](#); [Cass. 24 settembre 1996, n. 8430](#); [Cass. n. 4076/2004](#) cit.; [Cass. n. 15893/2007](#) cit.; [Cass. n. 16958/2009](#) cit.);*

2.6. ***l'anzianità di servizio, dunque, può essere oggetto di verifica giudiziale senza termine di tempo*** purché sussista nel ricorrente l'interesse ad agire che va valutato in ordine alla azionabilità dei singoli diritti di cui la prima costituisce il presupposto di fatto: da ciò deriva che ***l'effettiva anzianità di servizio può essere sempre accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di anni di anzianità salvo, in ordine al***



quantum della somma dovuta al lavoratore, il limite derivante dalla prescrizione quinquennale cui soggiace il diritto alla retribuzione;

2.7. in particolare il diritto ad una diversa fascia retributiva ha natura autonoma e si estingue se non viene fatto valere entro il termine di prescrizione quinquennale di cui all'[art. 2948 c.c.](#), n. 4, ma poichè l'anzianità di servizio può essere sempre fatta valere, se il lavoratore, prescrittosi il diritto ad una differenza retributiva maturata prima del quinquennio, agisca per ottenere l'attribuzione degli aumenti successivi, questi devono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturatosi ma non più dovuto per effetto dell'intervenuta prescrizione, fosse stato corrisposto;

2.8. di riflesso il datore di lavoro può opporre al lavoratore che faccia valere il proprio diritto agli aumenti contrattuali di anzianità, la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti; ... (omissis)..."².

Facendo concreta applicazione al caso in esame dei principi appena richiamati, dovendo ritenere adeguatamente provato dalla parte ricorrente tramite la produzione della pec l'invio alla parte resistente in data 11.12.2024 di una diffida e messa in mora costituente valido atto interruttivo della prescrizione, dovranno essere riconosciute esclusivamente le differenze retributive maturate nel quinquennio antecedente la data dell'11.12.2024 di notifica del primo atto interruttivo della prescrizione.

² Così Cass. n. 2232/2020.



Si consideri, inoltre, che con una importante pronuncia resa a sezioni unite la Corte di cassazione ha risolto un contrasto interno affermando che nel pubblico impiego contrattualizzato la prescrizione dei crediti retributivi decorre sempre in costanza di rapporto sia per i rapporti stabili che per i rapporti a termine.

Questi i principi di diritto affermati dalla Suprema Corte a Sezioni Unite n. 36197/2023 cui dare continuità: "... (omissis)... **La prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato decorre sempre - tanto in caso di rapporto a tempo indeterminato, tanto di rapporto a tempo determinato, così come di successione di rapporti a tempo determinato - in costanza di rapporto** (dal momento di loro progressiva insorgenza) **o dalla sua cessazione** (per quelli originati da essa), **attesa l'inconfigurabilità di un metus.** Nell'ipotesi di rapporto a tempo determinato, anche per la mera aspettativa del lavoratore alla stabilità dell'impiego, in ordine alla continuazione del rapporto suscettibile di tutela... (omissis)...".

- Sul blocco stipendiale -

Secondo la prospettazione del Ministero resistente non potrebbe essere valutato ai fini della ricostruzione della carriera l'anno 2013 in virtù dell'art. 1, comma 1, lett. b) del D.P.R. n. 122/2013 che ha prorogato fino al 2013 il c.d. blocco stipendiale.

Ebbene, sulla specifica questione è intervenuta di recente un'importante pronuncia della Suprema Corte che ha affermato i seguenti principi di diritto cui dare continuità: "... (omissis)... **Il ricorso è invece infondato, perché le disposizioni che hanno stabilito il blocco delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle norme contrattuali collettive - da**



individuarsi, più precisamente, nell'art. 1, comma 1, lett. b, del d.P.R. n. 122 del 2013, che estese a tutto il 2013 quanto già stabilito per gli anni 2010, 2011 e 2012 dall'art. 9, comma 23, del d.l. n. 78 del 2010, convertito in legge n. 122 del 2010 - sono disposizioni eccezionali e, in quanto tali, da interpretate in senso letterale (art. 14 disp. prel. c.c.), **in stretta aderenza con lo scopo loro assegnato di "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico"** (così la rubrica dell'art. 9 del d.l. n. 78 del 2010).

Alla luce di tale impostazione, **la progressione in carriera va tenuta distinta dai suoi effetti economici. Il blocco dettato da esigenze di contenimento della spesa pubblica deve riguardare solo gli effetti economici** (essendo ciò funzionale e sufficiente al raggiungimento del suo scopo), **senza influire negativamente sulla carriera a fini giuridici.**

Nel ricorso si precisa che la sentenza della Corte d'Appello è stata impugnata "limitatamente alla parte in cui ... ha riconosciuto un'anzianità di servizio pari ad anni 24 a decorrere dal 31.12.2014", non quindi nella parte in cui il MIUR è stato condannato a pagare differenze retributive che sono maturate prima del 2013. È pertanto evidente che il ricorso è basato sull'errato presupposto che le norme di legge di blocco non riguardino solo gli "incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti" (così l'art. 9, comma 23, del d.l. 78 del 2010, cit.), ma **la stessa progressione in carriera, di modo che gli anni di blocco (e, dunque, per quanto ancora interessa, il 2013) non dovrebbero essere considerati nemmeno al diverso fine del riconoscimento giuridico di una superiore fascia stipendiale di inquadramento.**



Ma una siffatta interpretazione estenderebbe la portata normativa delle disposizioni di legge asseritamente violate al di là del significato letterale delle parole usate, il che non è consentito dal carattere eccezionale delle disposizioni di legge (che derogano ai comuni principi di autonomia negoziale delle parti sociali) e nemmeno è richiesto per raggiungere lo scopo che il legislatore si è prefisso emanando quelle disposizioni. ... (omissis)..."³.

Pertanto, facendo concreta applicazione al caso in esame dei principi appena richiamati, occorre ritenere che l'anno 2013 di cui si discute debba essere correttamente valutato a fini giuridici e, pertanto, deve essere ritenuto utile ai fini della eventuale maturazione della superiore fascia stipendiale, mentre non può ritenersi computabili a fini economici.

- Sul diritto all'integrale riconoscimento dell'anzianità maturata -

La domanda avanzata dalla parte ricorrente è diretta ad ottenere il riconoscimento dell'anzianità maturata anche nel servizio pre-ruolo sia a fini giuridici che a fini economici e la condanna del ministero resistente al pagamento delle differenze retributive oltre al maggior importo tra interessi e rivalutazione.

La parte ricorrente, infatti, ha domandato il riconoscimento a fini giuridici ed economici dell'integrale servizio prestato come personale amministrativo (ATA) non di ruolo, solo parzialmente riconosciuto nel decreto di ricostruzione di carriera prodotto, affermando la non

³ Così Cass. n. 16133/2024.



conformità al diritto euro-unitario della disciplina speciale di settore applicata dall'amministrazione resistente.

Ciò chiarito, occorre dare rilievo, innanzitutto, all'intervento nella medesima controversia sottoposta al vaglio del decidente della Suprema Corte di Cassazione che, richiamando anche la giurisprudenza comunitaria più rilevante intervenuta da ultimo nel contenzioso sul precariato in ambito scolastico, ha ravvisato nell'applicazione della disciplina di settore che limita il riconoscimento del servizio pre-ruolo del personale ATA una vera e propria ipotesi di violazione della clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva n. 1999/70/CE.

Questa la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva n. 1999/70/CE:

*<< 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.**>>.*

Ai principi di diritto affermati dalla Suprema Corte di Cassazione in contenzioso analogo occorre dare continuità, richiamandoli anche ai sensi dell'art. 118, comma 1 disp. att. c.p.c.⁴.

⁴ Cfr. Cass. 28.11.2019, n. 31150 nella parte in cui è affermato: "... (omissis)... Il Collegio è chiamato a pronunciare sulla **conformità al diritto dell'Unione della disciplina interna relativa alla ricostruzione della carriera del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) della scuola, nei casi in cui l'immissione in ruolo sia stata preceduta da rapporti a termine.**

La questione si pone in quanto la disciplina dettata per gli assunti a tempo indeterminato, dapprima dal legislatore e poi dalla contrattazione collettiva, fa discendere effetti giuridici ed economici dall'anzianità di servizio, che condiziona sia la progressione stipendiale sia, in genere, lo svolgimento del rapporto. Nel settore scolastico, infatti, l'anzianità svolge un ruolo di particolare rilievo non solo a fini economici ma anche ogniqualvolta vengano in gioco valutazioni comparative.



Ciò spiega perchè il legislatore sin da tempo risalente ha ritenuto necessario dettare, sia per i docenti che per il personale ATA, una disciplina specifica dell'istituto del riconoscimento del servizio ai fini della carriera, che costituisce un unicum rispetto ad altri settore dell'impiego pubblico e che si giustifica in ragione della peculiarità del sistema scolastico, nel quale, pur nella diversità delle forme di reclutamento succedutesi nel tempo, l'immissione definitiva nei ruoli dell'amministrazione è sempre stata preceduta, per ragioni diverse, da periodi più o meno lunghi di rapporti a tempo determinato.

4. Tralasciando, perchè non rilevante ai fini di causa, la disciplina antecedente agli anni 70, va detto che già con il D.L. n. 370 del 1970, convertito con modificazioni dalla L. n. 576 del 1970, il legislatore aveva previsto, all'art. 9, che "Fermi restando i riconoscimenti di servizio previsti dalle norme vigenti, al personale statale non insegnante di ruolo negli istituti e scuole di istruzione secondaria ed artistica, compreso il personale dei Convitti annessi agli istituti tecnici e professionali, il servizio non di ruolo prestato negli istituti e scuole medesime, è riconosciuto, ai soli fini economici, in ragione di un terzo".

La disposizione era stata modificata dapprima dal D.P.R. n. 420 del 1974, art. 23 e poi dalla L. n. 463 del 1978, secondo cui "Al personale non docente di cui al presente decreto, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole o istituzioni educative statali è riconosciuto, a modifica del D.L. 19 giugno 1970, n. 370, art. 9, convertito con modificazioni nella L. 26 luglio 1970, n. 576, sino ad un massimo di due anni agli effetti giuridici ed economici, e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici".

Con il D.Lgs. n. 297 del 1994, di "Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado" le richiamate disposizioni sono confluite, con modificazioni e integrazioni, nell'art. 569, che testualmente dispone "1. Al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole e istituzioni educative statali è riconosciuto sino ad un massimo di tre anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici. Sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi già stipulati ovvero in quelli da stipulare ai sensi del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. 2. Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà. 3. Il periodo di servizio militare di leva o per richiamo o il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti. 4. I riconoscimenti di servizi già effettuati in applicazione di norme più favorevoli sono fatti salvi e sono cumulati con quelli previsti dal presente articolo, se relativi a periodi precedentemente non riconoscibili".

Il successivo art. 570, aggiunge che "Ai fini del riconoscimento di cui all'art. 569, è utile soltanto il servizio effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito. Eventuali interruzioni dovute alla fruizione di congedo e di aspettativa retribuiti e quelle relative a congedo per gravidanza e puerperio sono considerate utili a tutti gli effetti per il computo dei periodi richiesti per il riconoscimento. Il riconoscimento dei servizi è disposto all'atto della nomina in ruolo".

Il legislatore del Testo Unico, nel disciplinare gli effetti del D.Lgs. n. 297 del 1994, sulla normativa previgente, ha dettato, all'art. 676, una disposizione di carattere generale prevedendo che "Le disposizioni inserite nel presente testo unico vigono nella formulazione da esso risultante; quelle non inserite restano ferme ad eccezione delle disposizioni contrarie od incompatibili con il testo unico stesso, che sono abrogate.".

Dalla chiara formulazione della norma, pertanto, si evince che, a partire dalla pubblicazione del D.Lgs., le norme antecedenti sono confluite nel testo unico e continuano ad applicarsi nei limiti sopra indicati.

5. In questo contesto si è inserita, a seguito della contrattualizzazione dell'impiego pubblico, la contrattazione collettiva che nell'ambito scolastico, quanto ai rapporti con la legge, non sfugge



all'applicazione dei principi dettati dal D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 2 e 40, nelle diverse versioni succedutesi nel tempo, fatte salve le disposizioni speciali contenute nello stesso decreto.

Con il CCNL 4 agosto 1995 le parti stipulanti sono intervenute anche in tema di ricostruzione della carriera del personale docente ed amministrativo e hanno previsto, 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 in ruolo e alla conseguente stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, le norme di cui al D.L. 19 giugno 1970, n. 370, convertito, con modificazioni dalla L. 26 luglio 1970, n. 576 e successive modificazioni e integrazioni, nonché le relative disposizioni di applicazione, così come definite dal D.P.R. 23 agosto 1988, n. 399, art. 4".

Il successivo CCNL 26.5.1999 ha stabilito, all'art. 18, che "Le norme legislative, amministrative o contrattuali non esplicitamente abrogate o disapplicate dal presente CCNL, restano in vigore in quanto compatibili."

Di seguito il CCNL 24.7.2003, all'art. 142, comma 1, n. 8, ha espressamente previsto che dovesse continuare a trovare applicazione "l'art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95 (riconoscimento servizi non di ruolo e insegnanti di religione)" ed analoga disposizione è stata inserita nell'art. 146 (lett. g n. 8) del CCNL 29.11.2007.

Per effetto delle richiamate disposizioni contrattuali, quindi, si deve escludere che gli articoli del T.U. riguardanti la ricostruzione della carriera siano stati disapplicati dalla contrattazione, perchè, al contrario, gli stessi devono ritenersi espressamente richiamati, sia pure attraverso la tecnica del rinvio, anzichè direttamente al T.U., alla disciplina originaria nello stesso trasfusa.

L'art. 66 del CCNL 1995, infatti, va interpretato tenendo conto della disposizione dettata dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 676 e, pertanto, il richiamo della normativa di cui al D.L. n. 370 del 1970, "e successive modificazioni e integrazioni", ricomprende in sè il rinvio agli artt. 569 e 570 del T.U., che non a caso non figurano fra le norme del Decreto Legislativo espressamente disapplicate dalla contrattazione.

Occorre ancora evidenziare che l'art. 66, nel rinviare alle disposizioni di applicazione del D.L. n. 370 del 1970, menziona espressamente anche il D.P.R. n. 399 del 1988, art. 4, che, per quel che rileva in questa sede, prevede che "Al compimento del sedicesimo anno per i docenti laureati della scuola secondaria superiore, del diciottesimo anno per i coordinatori amministrativi, per i docenti della scuola materna ed elementare, della scuola media e per i docenti diplomati della scuola secondaria superiore, del ventesimo anno per il personale ausiliario e collaboratore, del ventiquattresimo anno per i docenti dei conservatori di musica e delle accademie, l'anzianità utile ai soli fini economici è interamente valida ai fini dell'attribuzione delle successive posizioni stipendiali".

6. Anticipando considerazioni che verranno riprese nel prosieguo della motivazione, osserva il Collegio **che la normativa dettata dal T.U. in tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale ATA differisce sensibilmente da quella che lo stesso Decreto Legislativo dedica al personale docente**, perchè oltre ad essere diversi il limite del riconoscimento integrale e le modalità dell'abbattimento (tre anni in un caso, quattro nell'altro; un terzo a soli fini giuridici per il personale docente, un terzo a fini giuridici ed economici per gli ATA), il servizio utile è solo quello "effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito".

Al personale non docente della scuola, infatti, non si applica la L. n. 124 del 1999, art. 11, comma 14, che, intervenendo sul testo dell'art. 489, non su quello dell'art. 570 del T.U., ha previsto l'equiparazione all'anno scolastico intero del servizio di insegnamento "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".

7. E' poi utile sottolineare che l'abbattimento opera solo sulla quota eccedente i primi tre anni di anzianità, oggetto di riconoscimento integrale, e pertanto risulta evidente che il meccanismo finisce per penalizzare i precari di lunga data, non già quelli che ottengano l'immissione in ruolo entro il limite massimo per il quale opera il principio della totale valorizzazione del servizio.

La norma non poteva dirsi priva di ragionevolezza in relazione ad un sistema di reclutamento, che questa Corte ha analizzato con la sentenza n. 22552/2016 (alla quale hanno fatto seguito numerose pronunce dello stesso tenore), che per il personale ATA della quarta qualifica funzionale prevedeva, all'art. 554, l'indizione annuale di concorsi per titoli su base provinciale e la formazione di graduatorie permanenti dalle quali attingere i nominativi dei destinatari della proposta di assunzione con definitiva immissione in ruolo. In quel contesto, infatti, l'abbattimento oltre il primo triennio si giustificava in relazione al criterio meritocratico, perchè quel sistema, per come pensato dal legislatore, avrebbe dovuto consentire ai più meritevoli di ottenere la tempestiva immissione nei ruoli, attesa la prevista periodicità dei concorsi e dei provvedimenti di inquadramento definitivo nei ruoli dell'amministrazione scolastica.

E' noto, però, e della circostanza si è dato atto nelle plurime pronunce della Corte di Giustizia, della Corte Costituzionale e di questa Corte che hanno riguardato la legittimità della reiterazione dei contratti a termine, che le immissioni in ruolo non sono avvenute in passato con la periodicità originariamente pensata dal legislatore e ciò ha determinato, quale conseguenza, che il personale "stabilizzato", sia per effetto di interventi normativi che hanno previsto piani straordinari di reclutamento sia nel rispetto delle norme dettate dal T.U., la cui efficacia non è mai stata del tutto sospesa, si è trovato per lo più a vantare, al momento dell'immissione in ruolo, un'anzianità di servizio di gran lunga superiore a quella per la quale il riconoscimento opera in misura integrale, anzianità che è stata oggetto dell'abbattimento della cui conformità al diritto dell'Unione qui si discute.

8. Occorre dire subito che l'applicabilità alla fattispecie della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE non può essere esclusa per il fatto che il rapporto dedotto in giudizio abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo, perchè la Corte di Giustizia ha da tempo chiarito che la disposizione non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo status di dipendente a tempo indeterminato. Della clausola 4, infatti, non può essere fornita un'interpretazione restrittiva poichè l'esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato viene in rilievo anche qualora il rapporto a termine, seppure non più in essere, venga fatto valere ai fini dell'anzianità di servizio (cfr. Corte di Giustizia 8.11.2011 in causa C- 177/10 Rosado Santana punto 43; Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C-305/11, Valenza ed altri, punto 36).

Ciò premesso va evidenziato che, come ha rimarcato la stessa Corte di Giustizia nelle pronunce più recenti (Corte di Giustizia 20.6.2019, causa C-72/18 Ustariz Arostegui; 11.4.2019, causa C-29/18, Cobra Servicios Auxiliares; 21.11.2018, causa C-619/17, De Diego Porras; 5.6.2018, causa C-677/16, Montero Mateos), la clausola 4 dell'Accordo Quadro è stata più volte oggetto di interpretazione da parte del giudice Eurounitario, che anche in dette pronunce ha ribadito i principi già in precedenza affermati, sulla base dei quali questa Corte ha poi risolto la questione, simile ma non coincidente con quella oggetto di causa, del riconoscimento dell'anzianità di servizio ai fini della progressione stipendiale in pendenza di rapporti a termine (cfr. Cass. 22558 e 23868 del 2016 e le successive sentenze conformi fra le quali si segnalano, fra le più recenti, Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323 del 2018 e Cass. n. 20918/2019 quest'ultima relativa al personale ATA) nonchè agli effetti della ricostruzione della carriera dei ricercatori



stabilizzati dagli enti di ricerca (Cass. n. 27950/2017, Cass. n. 7112/2018, Cass. nn. 3473 e 6146 del 2019).

8.1. Nei precedenti citati si è evidenziato che:

a) **la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicchè la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno** (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana);

b) **il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "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, allorchè proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione"** (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) **le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva** (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C-177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata);

d) **a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, nè rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perchè la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate** (Regojo Dans, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C-677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C-393/11, Bertazzi);

e) **la clausola 4 "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.... Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere"** (Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C-302/11 a C305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di Giustizia 4.9.2014 in causa C-152/14 Bertazzi).

9. I richiamati principi non sono stati smentiti dalla sentenza 20.9.2018, in causa C466/17, Motter, con la quale, a seguito di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Trento, la Corte di Giustizia ha statuito che la clausola 4 dell'Accordo Quadro, in linea di principio, non osta ad una normativa, quale quella dettata dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485, che "ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria



retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi".

E' significativo osservare che a detta conclusione la Corte è pervenuta dopo avere dichiarato espressamente di volersi porre in linea di continuità con la propria giurisprudenza, richiamata ai punti 26, 33, 37, 38, quanto alla rilevanza dell'anzianità, alla nozione di ragione oggettiva, alla non decisività delle diverse forme di reclutamento e della natura temporanea del rapporto, e la statuizione è stata resa valorizzando le circostanze allegates dal Governo Italiano, che aveva fatto leva sul criterio di favore previsto dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 489, come integrato dalla L. n. 124 del 1999, nonchè sulla necessità di raggiungere "un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso" (punto 51).

Particolare rilievo assumono, dunque, per comprendere la ratio della decisione, i punti 47 e 48 nei quali si afferma che possono configurare una ragione oggettiva "gli obiettivi invocati dal governo italiano, consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e dall'altro nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale", obiettivi che possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità "fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio".

Poichè, ad avviso del Collegio, la lettura della pronuncia deve essere complessiva, non possono essere svalutate, come ha fatto il Ministero ricorrente nel corso della discussione orale, le affermazioni contenute ai punti 33-34 e 37-38, quanto alla non decisività della diversa forma di reclutamento ed alla necessità che la disparità di trattamento sia giustificata da "elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi", **sicchè la verifica che il giudice nazionale, nell'ambito della cooperazione istituita dall'art. 267 TFUE, è chiamato ad effettuare riguarda tutti gli aspetti che assumono rilievo ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, ivi compresa l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle ragioni fatte valere dinanzi alla Corte di Lussemburgo dallo Stato Italiano per giustificare la disparità di trattamento.**

10. Riprendendo quanto già anticipato al punto 6, deve essere rimarcato che **le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte a quest'ultimo perchè il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della fictio iuris di cui al richiamato della L. n. 124 del 1999, art. 11, comma 14, con la conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata "discriminazione alla rovescia".**

Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con il personale stabilmente immesso nei ruoli dell'amministrazione ed alle ragioni oggettive che sole potrebbero giustificare la disparità di trattamento, il Collegio ribadisce l'orientamento già espresso nelle pronunce richiamate al punto 8, con le quali si è evidenziato che non si può fare leva sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego, sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, sulle modalità di reclutamento del personale e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare perchè, la giurisprudenza della Corte di Giustizia, richiamata anche nella sentenza 20.9.2018, Motter, è ferma nel ritenere che la giustificazione deve essere fondata su "elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi" e che "possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per



Innanzitutto, occorre prendere le mosse dagli artt. 569 e 570 D.L.vo n. 297/1994 attualmente vigenti applicati dall'amministrazione

l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato...o, eventualmente da una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro".

Nel caso di specie la **totale sovrapposibilità delle mansioni espletate dagli assunti a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi nei ruoli** è stata accertata dalla Corte territoriale (pag. 11) ed inoltre emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perchè tutti i CCNL succedutisi nel tempo non hanno mai operato differenziazioni fra le due tipologie di rapporto quanto all'inquadramento dei lavoratori ed all'espletamento dei compiti propri dell'area, ossia delle "funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse all'attività delle istituzioni scolastiche" (art. 49 CCNL 1995).

Nè la comparabilità può essere esclusa per le supplenze temporanee, in relazione alle quali a quanto sopra già evidenziato si deve aggiungere che è lo stesso legislatore a smentire la tesi della non assimilabilità del servizio lì dove riconosce integralmente l'anzianità per i primi tre anni, periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee che quelle annuali o sino al termine delle attività didattiche.

Quanto, poi, alla finalità di politica sociale vale quanto si è detto al punto 7 in merito alle ragioni che, se avrebbero potuto giustificare la norma in un sistema fondato sulla cadenza annuale dei concorsi e sulla periodicità delle immissioni in ruolo, hanno cessato di rappresentare una "finalità legittima di politica sociale" nel momento in cui, nei fatti, l'organizzazione del sistema scolastico si è discostata dal modello pensato dal legislatore (cfr. punto 34 della sentenza Motter).

11. Una volta **esclusa la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento quanto alla valutazione dell'anzianità di servizio**, correttamente la Corte territoriale ha disapplicato la norma di diritto interno che prevede l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile dopo l'immissione in ruolo perchè, come già ricordato nel punto 8.1 lett. a), **la clausola 4 dell'accordo quadro ha effetto diretto** ed i giudici nazionali, tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione ed a garantirne la piena efficacia, debbono disapplicare, ove risulti preclusa l'interpretazione conforme, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte di Giustizia 8.11.2011, Rosado Santana punti da 49 a 56).

12. In via conclusiva il ricorso deve essere rigettato, perchè la sentenza impugnata è conforme al principio di diritto che la Corte ritiene di dovere enunciare nei termini che seguono: **"il D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 569, relativo al riconoscimento dei servizi preruolo del personale amministrativo tecnico ed ausiliario della scuola si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE nella parte in cui prevede che il servizio effettivo prestato, calcolato ai sensi dell'art. 570 dello stesso decreto, sia utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi. Il giudice, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, è tenuto a disapplicare la norma di diritto interno in contrasto con la direttiva ed a riconoscere ad ogni effetto al lavoratore a termine, poi immesso nei ruoli dell'amministrazione, l'intero servizio effettivo prestato".... (omissis)...**".



scolastica per la ricostruzione della carriera della parte ricorrente quale personale amministrativo.

Questo l'art. 569 D. L.vo n. 297/1994:

*<< 1. **Al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole e istituzioni educative statali è riconosciuto sino ad un massimo di tre anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici.** Sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi già stipulati ovvero in quelli da stipulare ai sensi del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29.*

2. Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà.

3. Il periodo di servizio militare di leva o per richiamo o il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti.

4. I riconoscimenti di servizi già effettuati in applicazione di norme più favorevoli sono fatti salvi e sono cumulati con quelli previsti dal presente articolo, se relativi a periodi precedentemente non riconoscibili>>.

Questo, inoltre, l'art. 570 D. L.vo n. 297/1994:

*<< 1. **Ai fini del riconoscimento di cui all'articolo 569, è utile soltanto il servizio effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito.***

Eventuali interruzioni dovute alla fruizione di congedo e di aspettativa retribuiti e quelle relative a congedo per



gravidanza e puerperio sono considerate utili a tutti gli effetti per il computo dei periodi richiesti per il riconoscimento.

2. Il riconoscimento dei servizi è disposto all'atto della nomina in ruolo>>.

Pertanto, a differenza dei docenti, per il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, non opera la *fictio iuris* disciplinata dall'art. 489, comma 1 D.L.vo n. 297/1994 integrato dall'art. 11, comma 14 L. n. 124/1999 che di seguito si riportano.

Questo l'art. 489, comma 1 D. L.vo n. 297/1994:

*<< 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.>>.*

Questa, invece, la disciplina integrativa dell'art. 489 appena richiamato disposta dall'art. 11, comma 14 L. n. 124/1999:

*<< Il comma 1 dell'art. 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 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale.>>.*

Pertanto, solo per i docenti e non anche per il personale amministrativo opera l'equiparazione in termini giuridici ad un intero anno scolastico dello svolgimento di un servizio per un numero di giorni pari o superiore ad almeno 180 nell'anno scolastico ovvero di quello prestato ininterrottamente dal 1° febbraio al termine delle operazioni di scrutinio finale.



Ed infatti, per il personale docente, ai fini della ricostruzione della carriera, trova applicazione la diversa disciplina contenuta nell'art. 485, comma 1 D. L.vo n. 297/1994 che si riporta:

*<< **Al personale docente** delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, **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 due terzi 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>>.*

Pertanto, per il personale amministrativo, non operando la disciplina di favore appena richiamata sul riconoscimento dell'anzianità maturata nel servizio pre-ruolo, non vi è alcun rischio di discriminazioni alla rovescia paventato solo per i docenti anche dalla Suprema Corte con un'importante pronuncia che chiarisce la necessità per il giudice di merito di verificare in concreto la effettiva disparità di trattamento subita dal personale docente in ragione della diversa posizione assunta, non di ruolo, rispetto a quello di ruolo, nella ricostruzione di carriera operata dall'amministrazione scolastica. La necessità della verifica di una eventuale discriminazione da apprezzarsi in concreto è stata ribadita, da ultimo, sempre e solo per il personale docente, con un'importante pronuncia dalla CGUE, che, per il solo personale docente, ha ritenuto la disciplina italiana sulla ricostruzione della carriera nel settore scolastico in linea di principio non in contrasto con il principio di pari trattamento e non



discriminazione, ravvisando ragioni oggettive in grado di giustificare la diversa valutazione del servizio prestato tra docenti di ruolo e docenti non di ruolo⁵.

⁵ Cfr. CGUE 20.09.2018, n. 466 nella parte in cui chiarisce: "... (omissis)... Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi.

26 Al fine di rispondere a tale questione, occorre ricordare che **la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro vieta che, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili, per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.** Il punto 4 di tale clausola enuncia il medesimo divieto per quanto riguarda i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 39). Inoltre, la Corte ha già dichiarato che le norme relative ai periodi di servizio necessari per poter essere classificato in una categoria retributiva rientrano nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punti 46 e 47).

27 Dalle informazioni fornite alla Corte nell'ambito della presente causa risulta che, a differenza dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso, i docenti a tempo determinato immessi in ruolo in base ad una selezione per titoli possono, ai fini del loro inquadramento in una categoria retributiva, vedersi integralmente riconosciuta la loro anzianità di servizio solo per i primi quattro anni di servizio, mentre per gli anni successivi si tiene conto di tale anzianità soltanto nella misura dei due terzi. L'applicazione delle norme nazionali in questione ha quindi avuto come risultato che l'amministrazione ha tenuto conto soltanto di 80 mesi sui 96 effettivamente prestati dalla ricorrente nel procedimento principale in virtù di contratti a tempo determinato, vale a dire circa l'83% dell'anzianità di servizio da essa maturata.

28 Orbene, **come risulta dalla formulazione letterale stessa della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la parità di trattamento si applica solo tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili. Pertanto, per valutare se tale differenza di trattamento costituisca una discriminazione vietata da detta clausola, occorre esaminare in un primo tempo la comparabilità delle situazioni in esame e poi, in un secondo tempo, l'esistenza di un'eventuale giustificazione oggettiva.**

Sulla comparabilità delle situazioni in esame

29 Al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile, ai sensi dell'accordo quadro, occorre, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, di quest'ultimo, valutare se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 51 e la giurisprudenza ivi citata).



30 La natura delle mansioni svolte dalla ricorrente nel procedimento principale durante gli anni in cui ha lavorato come docente nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato e la qualità dell'esperienza che essa ha acquisito a tale titolo fanno parte dei criteri che permettono di stabilire se essa si trovi in una situazione comparabile a quella di un dipendente pubblico assunto tramite concorso e che abbia maturato la stessa anzianità (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 44).

31 Nel caso di specie, dalle indicazioni fornite dal giudice del rinvio risulta che le mansioni svolte dalla ricorrente nel procedimento principale durante gli anni in cui ha lavorato nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato erano identiche a quelle che le sono state affidate in qualità di dipendente pubblico di ruolo.

32 Consta tuttavia che la ricorrente nel procedimento principale non ha vinto un concorso generale per l'accesso alla pubblica amministrazione. Il giudice del rinvio si chiede se una simile circostanza oggettiva implichi minori competenze professionali, tali da tradursi, in particolare durante i periodi iniziali di insegnamento, in una qualità delle prestazioni fornite inferiore rispetto a quella dei dipendenti pubblici di ruolo selezionati mediante un concorso.

33 Si deve tuttavia considerare che il fatto di non aver vinto un concorso amministrativo non può implicare che la ricorrente nel procedimento principale, al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non si trovasse in una situazione comparabile a quella di dipendenti pubblici di ruolo, dato che i requisiti stabiliti dalla procedura nazionale di assunzione per titoli mirano appunto a consentire l'immissione in ruolo nella pubblica amministrazione di lavoratori a tempo determinato con un'esperienza professionale che permette di ritenere che la loro situazione possa essere assimilata a quella dei dipendenti pubblici di ruolo (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 45).

34 Peraltro, l'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato. Inoltre, una simile ipotesi, se risultasse verificata, comporterebbe da parte delle autorità nazionali l'organizzazione di concorsi sufficientemente frequenti al fine di provvedere alle esigenze di assunzione. Orbene, non sembra che ciò accada, dato che, dalle osservazioni presentate alla Corte dalla ricorrente nel procedimento principale, risulta che i concorsi di selezione sono organizzati solo sporadicamente, tenendo presente che gli ultimi hanno avuto luogo negli anni 1999, 2012 e 2016. Una situazione del genere, la cui verifica spetta al giudice del rinvio, sembra difficilmente compatibile con la tesi del governo italiano secondo cui le prestazioni dei docenti a tempo determinato sono inferiori rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso.

35 Da tali elementi risulta che le situazioni in questione sono comparabili, fatte salve le verifiche di natura fattuale che spetta al giudice del rinvio effettuare. Occorre pertanto determinare se sussista una ragione oggettiva che giustifichi il mancato computo integrale dei periodi di servizio di durata superiore a quattro anni prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in sede di inquadramento nella rispettiva categoria retributiva dei dipendenti pubblici dell'insegnamento secondario assunti in base ai titoli.

Sulla sussistenza di una giustificazione oggettiva



36 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma nazionale generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 56 e la giurisprudenza ivi citata).

37 Detta nozione richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 57 e la giurisprudenza ivi citata).

38 Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e non può dunque configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 nonché dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.*, da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 52).

39 Così la Corte ha già statuito che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a 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 prestato detti periodi di servizio in base a un contratto o a un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere (sentenza del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.*, da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 71).

40 Nel caso di specie, per giustificare la differenza di trattamento allegata nel procedimento principale, il governo italiano sostiene che la misura in esame in tale procedimento, contrariamente a quella in discussione nella causa decisa dalla sentenza del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.* (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), riconosce interamente la carriera pregressa dei lavoratori a tempo determinato al momento della loro assunzione come dipendenti pubblici di ruolo.

41 È vero che la normativa nazionale in esame nel procedimento principale riconosce integralmente tale carriera. Tuttavia, essa non lo fa in modo uniforme, dal momento che l'anzianità maturata dopo i primi quattro anni è computata solo per i due terzi.

42 A tale riguardo, il governo italiano spiega una siffatta limitazione con la necessità di rispecchiare il fatto che l'esperienza dei docenti a tempo determinato non può essere interamente comparata a quella



dei loro colleghi che sono dipendenti pubblici di ruolo assunti tramite concorso. Contrariamente a questi ultimi, i docenti a tempo determinato sarebbero spesso chiamati ad effettuare prestazioni di sostituzione temporanea e a insegnare svariate materie. Inoltre, essi sarebbero soggetti a un sistema di computo del tempo effettuato che differisce da quello applicabile ai dipendenti pubblici di ruolo. Alla luce di tali differenze, sia da un punto di vista qualitativo sia da un punto di vista quantitativo, e **al fine di evitare qualsiasi discriminazione alla rovescia a danno dei dipendenti pubblici assunti mediante concorso**, il governo italiano ritiene giustificato applicare un coefficiente di riduzione al momento di computare l'anzianità di servizio maturata nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato.

43 Occorre ricordare che gli Stati membri, in considerazione del margine di discrezionalità di cui dispongono per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 o l'accordo quadro, stabilire le condizioni per l'accesso alla qualifica di dipendente pubblico di ruolo nonché le condizioni di impiego di siffatti dipendenti di ruolo, in particolare qualora costoro fossero in precedenza impiegati da dette amministrazioni nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 57).

44 Tuttavia, nonostante tale margine di discrezionalità, l'applicazione dei criteri che gli Stati membri stabiliscono deve essere effettuata in modo trasparente e deve poter essere controllata al fine di impedire qualsiasi trattamento sfavorevole dei lavoratori a tempo determinato sulla sola base della durata dei contratti o dei rapporti di lavoro che giustificano la loro anzianità e la loro esperienza professionale (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 59).

45 Qualora un simile trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro che intercorre tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, detto trattamento può essere giustificato ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 79).

46 A questo proposito, la Corte ha già riconosciuto che talune differenze di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo assunti al termine di un concorso generale e quelli assunti dopo aver acquisito un'esperienza professionale sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato possono, in linea di principio, essere giustificate dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui i predetti devono assumere la responsabilità (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 60).

47 Pertanto, **gli obiettivi invocati dal governo italiano consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possono essere considerati come configuranti una «ragione oggettiva», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine** (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 62).

48 Fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio, **si deve ammettere che gli obiettivi invocati dal governo italiano nel caso di specie possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità.**



49 *Risulta infatti dalle osservazioni di tale governo che la normativa nazionale di cui al procedimento principale mira, in parte, a rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti. Il governo italiano sostiene che, a causa dell'eterogeneità di tali situazioni, le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno, vale a dire circa due terzi di un anno scolastico, sono computate dalla normativa nazionale come annualità complete. Fatta salva la verifica di tali elementi da parte del giudice del rinvio, un siffatto obiettivo appare conforme al principio del «pro rata temporis» cui fa espressamente riferimento la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro.*

50 *Inoltre, si deve constatare che la mancata verifica iniziale delle competenze mediante un concorso e il rischio di svalutazione di tale qualifica professionale non impone necessariamente di escludere una parte dell'anzianità maturata a titolo di contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, giustificazioni di questo genere possono, in determinate circostanze, essere considerate rispondenti a un obiettivo legittimo. A tale riguardo, occorre rilevare che dalle osservazioni del governo italiano risulta che l'ordinamento giuridico nazionale attribuisce una particolare rilevanza ai concorsi amministrativi. La Costituzione italiana, al fine di garantire l'imparzialità e l'efficacia dell'amministrazione, prevede infatti, al suo articolo 97, che agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si acceda mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.*

51 *Alla luce di tali elementi, non si può ritenere che una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale consente di tener conto dell'anzianità eccedente i quattro anni maturata nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato solo nella misura dei due terzi, vada oltre quanto è necessario per conseguire gli obiettivi precedentemente esaminati e raggiungere un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso.*

52 *Ciò premesso, al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, si deve rilevare che dagli elementi a disposizione della Corte emerge che il danno subito a causa della discriminazione allegata dalla ricorrente nel procedimento principale rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato sembra risultare dal fatto che la sua categoria retributiva non è stata determinata applicando le disposizioni nazionali vigenti alla data della sua assunzione a tempo indeterminato, il 1° settembre 2011, bensì applicando disposizioni successive vigenti alla data della decisione con la quale l'amministrazione ha proceduto alla ricostruzione della sua carriera, vale a dire l'8 settembre 2014. Sebbene, alla data della sua assunzione a tempo indeterminato, avesse maturato un'anzianità superiore a tre anni che consentiva di inquadrarla nella seconda fascia stipendiale allora in vigore, la ricorrente nel procedimento principale non ha beneficiato dell'applicazione delle disposizioni transitorie connesse alla modifica di tale fascia a decorrere dal 1° gennaio 2012, nonostante dette disposizioni transitorie fossero volte ad assicurare, ai lavoratori che in tale data rientravano nella seconda fascia, il mantenimento del relativo trattamento economico. Poiché la Corte non è stata chiamata a pronunciarsi su questo punto dal giudice del rinvio, spetta a quest'ultimo verificare, se del caso, se una siffatta applicazione retroattiva del nuovo inquadramento retributivo sia conforme ai principi della certezza del diritto e della tutela del legittimo affidamento.*

53 *Ne consegue che, fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio, gli elementi invocati dal governo italiano per giustificare la differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e*



Ciò puntualizzato, per il caso in esame, alla luce delle allegazioni e produzioni della parte ricorrente, non vi è ragione di dubitare che le mansioni e le attività svolte dalla parte ricorrente in qualità di personale amministrativo alle dipendenze del ministero resistente durante il servizio pre-ruolo siano del tutto equipollenti e sovrapponibili a quelle svolte dal personale amministrativo di ruolo.

Non solo, nel caso sottoposto al vaglio del decidente non si riscontra alcuna ragione oggettiva per giustificare il diverso riconoscimento dell'anzianità maturata dalla parte ricorrente durante il servizio pre-ruolo e si ravvisa la evidente disparità di trattamento ai fini della ricostruzione della carriera rispetto all'omologo personale di ruolo nel computo degli anni di servizio pre-ruolo.

Nella fattispecie sottoposta al vaglio del decidente, pertanto, deve ravvisarsi una forma di disparità di trattamento ingiustificata e la palese violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva n. 1999/70/CE.

Va disapplicata, di conseguenza, la disciplina interna applicata dall'amministrazione scolastica per la ricostruzione della carriera della parte ricorrente in quanto in contrasto con la clausola 4, punto 1

lavoratori a tempo indeterminato costituiscono una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro.

54 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi. ... (omissis)..."



dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva n. 1999/70/CE.

Pertanto, devono essere accolte le domande avanzate dalla parte ricorrente e deve essere dichiarato il suo diritto al riconoscimento integrale a fini giuridici ed economici di tutta l'anzianità maturata nel servizio prestato nell'amministrazione scolastica in forza dei contratti a termine sottoscritti ed eseguiti.

Va condannata, di conseguenza, la parte resistente al riconoscimento integrale del servizio pre-ruolo prestato dalla parte ricorrente a fini giuridici ed economici e ad inquadrare la parte ricorrente nella corrispondente fascia stipendiale maturata con l'anzianità da computare sin dalla data di inizio del rapporto d'impiego⁶.

Ne consegue la condanna del ministero resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle differenze retributive maturate nel quinquennio antecedente la data dell'11.12.2024 di notifica del primo atto interruttivo della prescrizione in forza di tutta l'anzianità maturata anche durante il servizio non di ruolo oltre al maggior importo tra interessi legali e rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 22, comma 36 L. n. 724/1994 dalla data di maturazione dei singoli diritti di credito all'effettivo soddisfo.

Tenuto conto dell'esito del giudizio, le spese di lite, da liquidarsi in dispositivo con applicazione dei valori medi di liquidazione delle fasi di studio, introduttiva, istruttoria e decisionale dello scaglione compreso tra € 1.100,01 ed € 5.200,00 per le controversie di lavoro previsto nella Tabella allegata al D.M. n. 55/2014 in vigore dal 03.04.2014 aggiornata con il D.M. n. 147/2022, tenuto conto del valore della controversia in ragione di quanto effettivamente ottenuto in questo

⁶ Cfr. stato matricolare e decreto di ricostruzione di carriera in all.ti parte ricorrente.



giudizio ai sensi dell'art. 5 D.M. n. 55/2014, andranno regolate facendo applicazione del principio della parziale soccombenza.

P.Q.M.

Il TRIBUNALE di BARI- in composizione monocratica nella persona del dott. Salvatore Franco SANTORO in funzione di GIUDICE del LAVORO - definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione, deduzione disattese, così provvede:

- **disapplica** la disciplina interna applicata dall'amministrazione scolastica per la ricostruzione della carriera della parte ricorrente in quanto in contrasto con la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva n. 1999/70/CE e, per l'effetto, **accerta e dichiara** il diritto della parte ricorrente al riconoscimento integrale a fini giuridici ed economici dell'anzianità maturata nel servizio prestato in forza di tutti i contratti a termine conclusi ed eseguiti con il ministero convenuto;
- **condanna** il ministero resistente a riconoscere integralmente alla parte ricorrente l'anzianità maturata durante il servizio pre-ruolo ai fini giuridici ed economici per la ricostruzione della carriera e ad inquadrare la parte ricorrente nella corrispondente fascia stipendiale maturata sin dall'inizio del rapporto di servizio;
- **accoglie in parte** la restante domanda avanzata e **condanna** il ministero resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle differenze retributive maturate dal quinquennio antecedente alla data dell'11.12.2024 di notifica del primo atto interruttivo della prescrizione oltre al maggior importo tra interessi legali e rivalutazione monetaria;



- **compensa** per la metà tra la parte ricorrente ed il Ministero resistente le spese di lite e **condanna** il Ministero resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle rimanenti spese che, al netto di quelle appena compensate, liquida in complessivi € 1.572,00, di cui € 1.313,00 a titolo di compenso professionale ai sensi dell'art. 4 D.M. n. 55/2014 aggiornato con il D.M. n. 147/2022 ed € 259,00 per esborsi, oltre Iva, Cpa e spese forfetarie pari al 15% del compenso integrale ai sensi dell'art. 2 D.M. n. 55/2014 aggiornato con il D.M. n. 147/2022, da distrarre.

Bari,20/03/2025

Il Giudice del lavoro

Salvatore Franco Santoro

