



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di PADOVA
PRIMA SEZIONE CIVILE
CONTROVERSIE DEL LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Silvia Rigon ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. 2904/2019 promossa da:

[REDACTED] (c.f. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. Marco CINI, come da procura in atti

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL' UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
(C.F. 80185250588), in proprio con il funzionario avv. Anna Leonarda GIRARDI

CONVENUTO

CONCLUSIONI precisate dalle parti all'udienza odierna e che qui si intendono trascritte

MOTIVI DELLA DECISIONE

In fatto e in diritto.

[REDACTED], premesso di essere stata assunta a tempo indeterminato nell'area professionale del personale docente in Istituti di istruzione secondaria di primo grado, con decorrenza dal 1.9.17, titolare di cattedra, con il ricorso introduttivo ha chiesto: *“condannarsi l'Amministrazione convenuta a riconoscere in misura integrale alla ricorrente, sia ai fini giuridici che economici, in sede di ricostruzione della carriera, tutti i servizi a tempo determinato, nonché condannarsi l'Amministrazione al pagamento delle differenze retributive derivanti dal suddetto riconoscimento; accertarsi e dichiararsi il diritto della ricorrente, nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari, all'attribuzione per ogni anno di servizio pre ruolo del medesimo punteggio previsto per un anno di servizio di ruolo”*.



Nel corso del giudizio, la ricorrente ha dichiarato che, in base al sopravvenuto decreto di ricostruzione della carriera, di non aver più interesse alla prima domanda, cui ha rinunciato, insistendo invece per la seconda.

Il Ministero convenuto ha concluso per il rigetto delle domande.

La domanda del ricorrente è fondata.

In materia di legislazione scolastica, l'art. 485 del D. Lgs. 16/04/1994 n. 297 prevede che *“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”*.

In base a tale disciplina, per i docenti precari, pertanto, l'anzianità di servizio non comporta alcuna progressione della retribuzione, in quanto agli stessi verrà riconosciuta l'anzianità del periodo pre-ruolo solamente al momento dell'eventuale immissione in ruolo e nemmeno per intero, ma nella minor misura prevista dalla norma in commento.

Ai docenti precari, quindi, fintantoché continueranno ad essere assunti con contratti a tempo determinato, trova applicazione l'art. 526 del precitato D. Lgs. n. 297/94, in base al quale *“al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo”*.

Tuttavia, tale disciplina contrasta con la disciplina comunitaria in materia di contratto a tempo determinato, in particolare con la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato CES-UNICE-CEEP del 18/03/1999, divenuto cogente per gli Stati membri a seguito dell'approvazione della Direttiva n. 1999/70/CE del 28/06/1999.

Tale clausola stabilisce, infatti, 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 de-terminato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”*.

Tale Accordo si riferisce pacificamente a tutti i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro a tempo determinato in uno Stato membro dell'Unione Europea (cfr. clausola 2, punto 1), ivi compresi i lavoratori del settore pubblico, come confermato dalla Corte di Giustizia



dell'Unione Europea nelle sentenza Adeneler (04/07/06 – C-212/04) e Angelidaki e altri (23/04/09 – C-378-80/07).

L'Accordo medesimo, come appare evidente, si incentra sulla salvaguardia, tra gli altri, di un fondamentale valore quale il principio di non discriminazione tra lavoratori con contratto a termine e lavoratori con contratto a tempo in-determinato.

Ed infatti, il legislatore italiano, nel dare attuazione alla predetta Direttiva, aveva emanato il D. Lgs. n. 368/2001 (il quale regolamentava il contratto di lavoro a tempo determinato nel settore privato), il cui art. 6 stabiliva chiaramente che i lavoratori a tempo determinato godono degli stessi diritti e dello stesso trattamento economico dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili; tale disposizione è stata, poi, sostituita dall'art. 25 del D. Lgs. n. 81/2015 che ha riproposto lo stesso principio.

Peraltro, anche la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto, in più occasioni, che il riconoscimento, ai fini dell'anzianità di servizio, dei periodi di lavoro svolti da un lavoratore in forza di contratti a termine sia espressione del principio di non discriminazione posto dal diritto dell'Unione Europea (così, *ex plurimis*, Cass., sez. VI., ord. n. 11734 del 26/03/2015). Non vi è alcuna apprezzabile ragione oggettiva che giustifichi l'indubbia disparità di trattamento, in materia di riconoscimento della progressione di carriera, tra personale docente a tempo determinato e personale docente a tempo indeterminato, com'è quella attualmente prevista dalla normativa vigente nel settore scolastico.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con decisione del 13/09/2007 (causa C-307/05, Del Cerro Alonso), nel pronunciarsi su un caso riguardante la legislazione dei Paesi Baschi analogo a quello di cui al presente ricorso, ha chiaramente affermato, in applicazione del principio di non discriminazione, che *“la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo inde-terminato”*.

La Corte ha, inoltre, affermato che la medesima clausola *“dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa*



sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato”.

Nessuna “ragione oggettiva”, pertanto, come invece esplicitamente richiesto dall’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, sussiste nel caso di specie per giustificare tale palese discriminazione tra docenti precari e docenti di ruolo, visto che nessuna disposizione normativa richiede al personale docente non di ruolo una prestazione qualitativamente diversa da quella richiesta al personale di ruolo.

Nel pensiero della Corte di Giustizia dell’Unione Europea, dunque, il principio di non discriminazione è *ex se* sufficiente per fondare la pretesa dei lavoratori ed impone al Giudice nazionale di disapplicare gli atti interni ad esso contrari (cfr. altresì Corte di Giustizia sentenza del 15/04/2008 n. 268/06 ; Corte di Giustizia Europea del 22/12/2010 nei procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09 (Ga-vieiro e Iglesias Torres) e la sentenza della Corte di Giustizia Europea del 18/10/2012 nei procedimenti riuniti da C-302/11 a C-305/11 (Valenza e altri).

Come sancito dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea (cfr. sentenza Kukuldeveci (procedimento C-555/07 del 19/01/2010) *“spetta ai giudici nazionali assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante dalle norme del diritto dell’Unione e garantirne la piena efficacia (...) L’obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di raggiungere il risultato previsto da quest’ultima, e il loro dovere di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l’adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi dei detti Stati, ivi compresi, nell’ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali. Ne consegue che nell’applicare il diritto interno, il giudice nazionale chiamato ad interpretare tale diritto deve procedere per quanto più possibile alla luce della lettera e dello scopo di tale direttiva, onde conseguire il risultato perseguito da quest’ultima e conformarsi pertanto all’art 288, terzo comma, TFUE (v., in tal senso, sentenze citate von Colson e Kamann, punto 26; Marleasing, punto 8; Faccini Dori, punto 26, nonché Pfeiffer e a., punto 113). L’esigenza di un’interpretazione conforme del diritto nazionale è inerente al sistema del Trattato, in quanto permette al giudice nazionale di assicurare, nel contesto delle sue competenze, la piena efficacia del diritto dell’Unione quando risolve la controversia ad esso sottoposta (v., in questo senso, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 114).*

Ancora secondo la Corte di Giustizia *“ciò considerato, è compito del giudice nazionale (...) assicurare, nell’ambito delle sue competenze, la tutela giuridica che il diritto dell’Unione*



attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni contraria disposizione di legge nazionale" (...); "occorre sottolineare che la necessità di garantire piena efficacia al principio (...), quale espresso concretamente nella direttiva (...), comporta che il giudice nazionale, in presenza di una norma nazionale, rientrante nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, che ritenga incompatibile con tale principio e per la quale risulti impossibile un'interpretazione conforme a quest'ultimo, deve disapplicare detta disposizione, senza che gli sia imposto né gli sia vietato di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale".

Se è dunque principio ormai acquisito che il giudice nazionale ha il dovere di disapplicare le norme nazionali che siano incompatibili con i principi dell'Unione, nel caso di specie la citata normativa nazionale deve essere disapplicata in modo da conformare l'ordinamento interno a quello comunitario, con la conseguente declaratoria del diritto del ricorrente al pieno riconoscimento a tutti i fini giuridici, economici, previdenziali e di carriera dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati – così come regolarmente documentati in atti – con la medesima progressione professionale riconosciuta dal CCNL Comparto Scuola — al personale scolastico assunto a tempo indeterminato.

Tale principio è stato confermato anche dalla Corte di Cassazione inizialmente con la sentenza n. 22558 del 07/11/2016, 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 ma-turata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale previ-sta per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo; 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"*.

Il materia di riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato da personale docente la CGUE (sentenza 20.9.2008, C-466/17 Motter), ha recentemente statuito che l'esclusione di parte dell'anzianità di servizio, maturata dai docenti in forza di servizi prestati a tempo determinato, può, in certe circostanze, essere considerata rispondente all'obiettivo legittimo di *"rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti 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...” A giudizio della Corte taluni elementi possono costituire una “ragione oggettiva” ai sensi dell’art. 4 punti 1 e/0 4 dell’accordo quadro, in quanto utili a “giustificare la differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato” (vedi punti 49-54). La Corte tuttavia precisa che sono sempre “fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio” dirette ad accertare se tali fattori di giustificazione effettivamente sussistano nel caso concreto.

Se la continuità di servizio della professione di docente è elemento distintivo della professionalità maturata del docente di ruolo, la medesima professionalità è riconoscibile anche docente quando vi sia una sostanziale continuità di servizio dallo stesso vantata, seppur in base ai plurimi contratti a tempo determinato, senza che dunque si rinveghino ragioni oggettive tali da giustificare la disparità di trattamento nel computo dell’anzianità professionale rispetto al personale assunto a tempo indeterminato.

Così più recentemente la Suprema Corte con la sentenza n. 31149/2019 ha ritenuto che *“a)l’art. 485 del d.lgs. n. 297/1994, che anche in forza del rinvio operato dalle parti collettive disciplina il riconoscimento dell’anzianità di servizio dei docenti a tempo determinato poi definitivamente immessi nei ruoli dell’amministrazione scolastica, viola la clausola 4 dell’Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, e deve essere disapplicato, nei casi in cui l’anzianità risultante dall’applicazione dei criteri dallo stesso indicati, unitamente a quello fissato dall’art. 489 dello stesso decreto, come integrato dall’art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999, risulti essere inferiore a quella riconoscibile al docente comparabile assunto ab origine a tempo indeterminato; b) il giudice del merito per accertare la sussistenza della denunciata discriminazione dovrà comparare il trattamento riservato all’assunto a tempo determinato, poi immesso in ruolo, con quello del docente ab origine a tempo indeterminato e ciò implica che non potranno essere valorizzate le interruzioni fra un rapporto e l’altro, né potrà essere applicata la regola dell’equivalenza fissata dal richiamato art. 489;” c)l’anzianità da riconoscere ad ogni effetto al docente assunto a tempo determinato, poi immesso in ruolo, in caso di disapplicazione dell’art. 485 del d.lgs. n.297/1994 deve essere computata sulla base dei medesimi criteri che valgono per l’assunto a tempo indeterminato.”*

La Suprema Corte ha precisato, peraltro, che nell’applicazione dei principi sopra ricordati vanno considerati anche i servizi pre ruolo antecedenti all’entrata in vigore della Direttiva 1999/70/CE, in quanto *“non può essere invocato il principio di diritto affermato da questa Corte con la sentenza n.22552/2016 perché in quel caso si discuteva della legittimità della*



reiterazione dei contratti a termine, il cui carattere abusivo non poteva essere affermato sulla base della normativa europea sopravvenuta, mentre nella specie viene in rilievo la correttezza del decreto di ricostruzione della carriera adottato dall'Ufficio Scolastico” (cfr. Cass., 28.11.19, n. 31149; cfr. altresì Cass. 12.2.20, n. 3474; Cass. 7.2.20, n. 2924; Cass. 19.8.20, n. 17314).

Nel caso di specie la ricorrente ha svolto il servizio pre ruolo con gli stessi requisiti soggettivi e con le medesime funzioni del personale docente di ruolo: il contenuto della funzione di docente è stabilita dalla legge dal CCNL senza alcuna distinzione tra docente a tempo indeterminato e docente a tempo determinato

Pertanto, l'art. 485, comma 1, d. lgs. 297/1994 e l'art. 4 comma 3 DPR 399/88 devono essere disapplicati nella parte in cui, escludendo la completa equiparazione dell'incidenza dei periodi di lavoro svolto a tempo determinato ai fini del computo della complessiva anzianità di servizio maturata, determina una irragionevole discriminazione rispetto ai dipendenti pubblici assunti con contratto a tempo indeterminato a parità di mansioni, con conseguente riconoscimento in misura integrale del servizio svolto in qualità di docente a tempo determinato.

Vero è che la ricorrente nel corso del giudizio ha precisato che nelle more del è stato emanato nei confronti della prof.ssa [REDACTED] il provvedimento di ricostruzione della carriera, con decreto n. prot. 1494 del 16.04.2021 del Dirigente Scolastico del VII Istituto Comprensivo di Padova (prodotto sub doc. 10 ricorrente), con il quale è stata riconosciuta, ai fini giuridici ed economici, una anzianità pre ruolo di anni 4, mesi 8, giorni 0, e ai soli fini economici, una anzianità pre ruolo di mesi 4, giorni 0. Pertanto, considerato il menzionato decreto di ricostruzione della carriera, la ricorrente ha dichiarato di non aver più interesse a insistere nella prima domanda, che ha dichiarato di rinunciare, insistendo invece nella seconda domanda, diretta all'accertamento del diritto, nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari, all'attribuzione per ogni anno di servizio pre ruolo del medesimo punteggio previsto per un anno di ruolo.

Tale domanda è parimenti fondata, in ragione delle medesime argomentazioni sopra svolte. Ai sensi di disposizioni del C.C.N.I. concernente la mobilità del personale docente, educativo e ATA, che si ripetono tralattivamente ogni anno, (cfr. art. 21 C.C.N.I. sulla mobilità per il triennio 2019/2022, doc. n. 7 ricorrente) il dirigente scolastico deve provvedere, entro i 15



giorni successivi alla scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande di mobilità, alla pubblicazione di una graduatoria comprendente tutti gli insegnanti titolari nell'istituto, ai fini dell'individuazione di eventuali docenti in soprannumero rispetto alle cattedre o ai posti di insegnamento compresi nell'organico dell'istituto per il successivo anno scolastico, i quali docenti saranno necessariamente soggetti a trasferimento d'ufficio ai sensi dell'art. 467, comma 1, D.Lgs. 297/1994 .

Ciò significa che qualora il numero dei docenti titolari nell'istituto sia superiore all'organico previsto per l'anno successivo, saranno considerati in soprannumero quei docenti ai quali è stato attribuito minor punteggio nella graduatoria.

Orbene, nell'ambito della suddetta graduatoria, mentre per ogni anno di servizio di ruolo vengono attribuiti punti 6, per ogni anno di servizio pre ruolo vengono attribuiti punti 3, in relazione ai primi quattro anni di servizio pre ruolo svolti, e punti 2 per ogni anno di servizio pre ruolo successivo ai primi quattro (cfr. art. 21, comma 1, C.C.N.I. sulla mobilità per il triennio 2019/2022, nonché lettera A e B e nota 4 dell'allegato 2 - tabella di valutazione dei titoli ,doc. n. 7 ricorrente).

Per quanto sopra ritenuto, le citate disposizioni del CCNL, nella parte in cui prevedono che il pregresso servizio pre ruolo concorre in misura inferiore rispetto al servizio di ruolo nel determinare il punteggio nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari, contraddicono il principio di parità di trattamento tra lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Dal generale divieto di discriminazione sancito dalla clausola 4, comma 1, discende che il servizio pre ruolo non può che essere valutato al pari del servizio di ruolo anche ai fini della individuazione dei docenti in soprannumero, in quanto le modalità di individuazione degli stessi e, quindi, dei docenti soggetti a trasferimento d'ufficio perchè perdenti posto, rientrano, con tutta evidenza, nel concetto di "condizioni d'impiego" del docente statale.

Né sussistono ragioni oggettive atte a giustificare una diversa valutazione del servizio pre-ruolo e di quello di ruolo, in quanto la ricorrente ha effettuato il servizio pre ruolo con gli stessi requisiti soggettivi e investita delle medesime funzioni del personale docente di ruolo. In particolare, come sostenuto dalla ricorrente e non specificamente contestato dall'Amministrazione, anche qualora si computino soltanto i giorni di servizio pre ruolo effettivamente svolti dalla ricorrente, quindi si disapplichino la disposizione di cui all'art. 489, comma 1, D.Lvo 297/1994, che è inapplicabile al servizio di ruolo, si ottiene una anzianità di servizio pre ruolo che, moltiplicata per il punteggio annuale previsto per il servizio di



ruolo, comporta un punteggio complessivo superiore a quello risultante dall'utilizzazione dei criteri previsti dalla normativa contrattuale.

Come si evince dal decreto di ricostruzione della carriera depositato, la prof.ssa [REDACTED] ha svolto un servizio pre ruolo riconoscibile, ai sensi degli artt. 485 e 489 D.Lgs. 297/1994, negli aa.ss. 2001/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15, 2015/16, 2016/17, quindi, secondo le norme contrattuali, ha diritto ad un punteggio di 3 per ciascuno dei primi 4 anni = $12 + 2$ per ciascuno dei successivi 2 anni = 4, totale 16.

Peraltro, come risulta ancora dal citato decreto, i giorni di effettivi servizio pre ruolo risultano nell'anno scolastico 2009/10 43, nel 2010/11 15, nel 2011/12 187, 2012/13 208, 2013/14 201, 2014/15 287 2015/16 280, nel 2016/17 285, per un totale di 1506 giorni che equivalgono a 4 anni, 1 mese, 16 giorni, quindi, moltiplicando per il punteggio annuo di 6, previsto per il servizio di ruolo, la docente otterrebbe un punteggio pari a 24.

In ragione di quanto sopra esposto, è da escludere che nella fattispecie concreta sussistano ragioni oggettive atte a giustificare la sottovalutazione del servizio pre ruolo rispetto al servizio di ruolo operata dalle citate disposizioni di autonomia collettiva, in riferimento alla determinazione del punteggio nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari.

Pertanto, in accoglimento della domanda, va accertato e dichiarato il diritto della ricorrente, nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari, all'attribuzione per ogni anno di servizio pre ruolo del medesimo punteggio previsto per un anno di servizio di ruolo.

La decisione sulle spese – liquidate in dispositivo – segue la regola della soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda, deduzione ed eccezione disattesa, accertata e dichiarato il diritto della ricorrente, nella graduatoria finalizzata alla individuazione dei docenti soprannumerari, all'attribuzione per ogni anno di servizio pre ruolo del medesimo punteggio previsto per un anno di servizio di ruolo;

condanna il Ministero convenuto a rifondere alla ricorrente le spese del giudizio, liquidate in € 2.500,00 per compenso, oltre 15% per spese generali, Iva e Cpa, con distrazione a favore del procuratore della ricorrente antistatario.

Padova, 13 maggio 2021

Il Giudice del Lavoro

dott. Silvia Rigon

