



Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in funzione di giudice del lavoro ed in composizione monocratica nella persona del giudice dott. Francesco Cislaghi, all'udienza del 13.4.2017 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa iscritta al n. R.G. 3301/2012

TRA

Dell'Unto Mario, rappr. e dif. dagli avv.ti Bruno Carbone e Teresa Viggiano, presso il cui studio elett. dom. in Macerata Campania alla via Vittorio Emanuele n.21, giusta procura a margine del ricorso

RICORRENTE

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, USP DI CASERTA, in persona del legale rappresentante p.t.,

CONVENUTO CONTUMACE

OGGETTO: riconoscimento anzianità di servizio.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26 aprile 2012 e ritualmente notificato parte ricorrente, premesso di essere insegnante in servizio presso l' Istituto tecnico statale Carlo Andreozzi di Aversa, esponeva che, in occasione di una domanda di trasferimento per l'a.s. 2012-2013, aveva appreso che il nel calcolo del punteggio eseguito dal Ministero, il servizio pre ruolo da lui prestato era stato valutato solo al 50% rispetto al servizio successivo all'immissione in ruolo, alla luce dell'ordinanza ministeriale n.20 del 5 marzo 2012; pertanto, dedotto il carattere discriminatorio dell'ordinanza ministeriale in violazione dell'art. 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE, ne chiedeva nella presente sede la disapplicazione, con conseguente declaratoria del suo diritto ad ottenere la valutazione di punti sei per ogni anno di servizio prestato con lavoro a tempo determinato analogamente al servizio prestato a seguito della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Il Ministero rimaneva contumace.

Il Tribunale osserva

La domanda merita accoglimento in applicazione diretta del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE che ha recepito l'accordo quadro tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale – Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP) e Confederazione europea dei sindacati (CES) – del 18 marzo 1999 sul lavoro a tempo determinato.

Tale clausola 4 al punto 1 prevede, 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 determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive ”.*

Al punto 4 stabilisce, infine, che: *“ I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive ”.*

Ebbene, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, la mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non può configurare di per sé una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro tale da giustificare disparità di trattamento e non solo – deve ritenersi- ai fini stipendiali (cfr. Corte di Giustizia UE sentenza 22 dicembre 2010, Gavieiro). Sul punto è sufficiente richiamare i precedenti e consolidati pronunciamenti della Corte di Giustizia UE secondo cui il trattamento differenziato del lavoratore a tempo determinato può ritenersi giustificato solo laddove lo stesso derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego, non essendo all'uopo sufficiente la mera durata determinata del rapporto di lavoro (cfr. Corte di Giustizia dell'Unione Europea sentenza del 18/10/2012 pronunciata nelle cause riunite da C-302/11 a C-305/11, Valenza e altri contro Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, cui si richiama anche la più recente sentenza del 7/3/2013 nella causa C-393/11, Autorità per l'energia elettrica e il gas contro Bertazzi e altri, che qui di seguito testualmente si riproduce (per la parte che interessa ai fini della decisione):*“50 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro dev'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 ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenze Del Cerro Alonso, cit., punto 57, e del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, Racc. pag. I-14031, punto 54; ordinanza Montoya Medina, cit., punto 40; sentenza Rosado Santana, cit., punto 72, nonché ordinanza Lorenzo Martínez, cit., punto 47).*

*51 La nozione suddetta esige che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dall'esistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro in questione, nel particolare contesto in cui essa si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se detta disparità risponda ad un reale bisogno, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessaria a tal fine. 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 alle mansioni stesse o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., in particolare, citate sentenze Del Cerro Alonso, punti 53 e 58, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, punto 55; ordinanza Montoya Medina, cit., punto 41; sentenza Rosado Santana, cit., punto 73, nonché ordinanza Lorenzo Martínez, cit., punto 48).*

*52 Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme ai suddetti 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 basti 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 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punti 56 e 57; ordinanza Montoya Medina, cit., punti 42 e 43; sentenza Rosado Santana, cit., punto 74, nonché ordinanza Lorenzo Martínez, cit., punti 49 e 50)."*

In assenza di tali differenze concrete e di dedotte ragioni oggettive ostative, va ritenuto che la mancata considerazione dell'anzianità di servizio maturata durante il periodo di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione del trattamento economico costituisca una disparità di trattamento contraria alla clausola 4, punti 1 e 4, della Direttiva 1999/70/CE.

Tale interpretazione ha, da ultimo, trovato riscontro nella recente pronuncia della Corte di legittimità (sent. n. 22558/2016) che, sul punto, in riferimento alla progressione stipendiale, ma con



argomentazione spendibili anche in riferimento alla fattispecie de qua, ha statuito “*La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato 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*” (cfr. in tale senso anche la sentenza della Corte d'Appello di Trieste n.374 del 17 settembre 2014, ove si legge: “applicando questi principi alla vicenda oggetto di causa si deve concludere che nessuna delle ragioni addotte dal Ministero può legittimare la disparità di trattamento lamentata dai ricorrenti in primo grado.

A questo scopo non rileva innanzitutto la necessità di garantire la flessibilità del personale della Scuola (e cioè di adeguarne sempre la consistenza al mutevole andamento della domanda) e, nello stesso tempo, di salvaguardare la tenuta economico-finanziaria del sistema: si tratta infatti di esigenze che possono essere richiamate allo scopo di giustificare l'utilizzo (ampio e prolungato) del lavoro a termine, mentre non sembra che possano rendere legittima la disparità di trattamento fra diverse categorie di lavoratori, dato che non ineriscono alla natura e alle caratteristiche delle mansioni; nè si può dire che questa disparità sia giustificabile con il perseguimento di finalità di politica sociale, non essendo propriamente tale l'obiettivo di ottenere un risparmio di spesa mediante il pagamento ai lavoratori a termine di retribuzioni inferiori (in quanto non commisurate all'anzianità) rispetto a quelle erogate ai loro omologhi assunti a tempo indeterminato.

La difficoltà di computo dell'anzianità dei lavoratori assunti a termine costituisce poi un ostacolo esclusivamente materiale, che certo non può impedire il riconoscimento del diritto.

Anche la mancanza di continuità dei rapporti a termine non è di ostacolo al riconoscimento dell'anzianità: il fatto che la successione di più contratti a tempo determinato (che sono e rimangono distinti e separati l'uno dall'altro) sia da considerare legittima - per le ragioni chiarite dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 10127/2012 - non impedisce infatti l'applicazione del principio di parità di trattamento, il quale prescinde dalla validità o meno del termine, e anzi, in un certo senso, la presuppone (poichè, in caso contrario, il lavoratore precario diventa lavoratore a tempo indeterminato e acquisisce i diritti inerenti a questa tipologia di rapporto, per cui un problema di equiparazione non si pone neppure).

Quanto alla pretesa distorsione del sistema di selezione dei supplenti, i principi di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione portano a ritenere che l'Ente



Pubblico datore di lavoro debba procurarsi non il fattore produttivo che ha il costo minore, ma quello che garantisce il miglior rapporto qualità/prezzo (o costi/benefici); e quindi, poichè al maggior costo del lavoratore dotato di anzianità più elevata corrisponde (o almeno si presume che corrisponda, rimanendo nella logica del sistema di accesso all'impiego mediante graduatorie invece che per mezzo di concorso) una maggiore "capacità produttiva", si deve concludere che non è affatto vero che riconoscere ai precari l'anzianità di servizio (e il conseguente trattamento economico superiore) renderebbe meno conveniente assumere i lavoratori dotati di punteggio maggiore (e di conseguenza incoerente il sistema che privilegia questi rispetto a quelli più giovani e meno "costosi").

L'unico argomento utile al fine di giustificare (in ipotesi) la disparità di trattamento di cui si discute è pertanto quello fondato sulla (pretesa) diversità ontologica fra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato.

In concreto però questa diversità non esiste, nè per quanto riguarda le funzioni, dato che tutti concorrono allo stesso modo (e cioè eseguendo le stesse prestazioni) all'espletamento del medesimo servizio; nè per quanto riguarda le modalità di accesso al lavoro, poichè, come ha osservato lo stesso Ministero, i lavoratori di ruolo sono, in buona parte, degli ex precari, assunti a tempo indeterminato per effetto dello scorrimento delle apposite graduatorie in cui sono tuttora inseriti i loro colleghi a termine; nè infine per quanto riguarda il contenuto del rapporto, essendo diritti e doveri uguali sia per i lavoratori di ruolo che per i supplenti").

Alla luce delle precedenti considerazioni va accolta la domanda attorea.

Pertanto, disapplicata la lett.B della Tabella A dell'allegato D dell'ordinanza ministeriale n.20/2012 va dichiarato il diritto del ricorrente ad ottenere la valutazione di punti 6 per ogni anno di servizio prestato con rapporti di lavoro a tempo determinato espletati dall'anno scolastico 2001-2002 (tenendo conto, cioè, della data di scadenza del termine per l'attuazione della direttiva 1999/70 da parte degli Stati membri, cfr. tra le varie CDA Trieste, sentenza del 10 luglio 2014 in rg 310/2013), analogamente quindi al punteggio riconosciuto per gli anni di ruolo.

Per la sussistenza di orientamenti giurisprudenziali contrastanti, recentemente definiti dalle pronunce della Suprema Corte e della CGE intervenute in corso di causa, si giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in persona del dr. Francesco Cislaghi, quale giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:



a) dichiara il diritto della parte ricorrente a ottenere la valutazione di punti 6 per ogni anno di servizio prestato con rapporti di lavoro a tempo determinato espletati dall'a.s. 2001-2002, analogamente quindi al punteggio riconosciuto per gli anni di ruolo;

b) compensa le spese.

Santa Maria Capua Vetere, 13 aprile 2017

Il Giudice

(F. Cislaghi)

### Attestazione di conformità

Io sottoscritto Avv. Bruno Carbone, ai sensi dell'art. 16 bis, comma 9 bis, D.L. 179/2012, conv. in L. 221/2012, introdotto dall'art. 52 D.L. n. 90 del 24/6/2014, attesto che l'antescritta sentenza del Giudice Unico del Lavoro del Tribunale di S. Maria Capua Vetere, dott. Francesco Cislaghi, deliberata il 13 aprile 2017 è copia analogica del corrispondente documento in formato digitale contenuto nel fascicolo r.g. 3301/2012. Essa consta di n.ro sei pagine.

Napoli, 6 novembre 2018

Avv. Bruno Carbone

