

R.G. 588/2017



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI GENOVA**

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro  
in persona della dott. ssa Maria Ida SCOTTO  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa promossa da [REDACTED] rappresentata e difesa, in forza di  
procura in calce al ricorso, dagli avv. Walter MICELI, Fabio GANCI e Alberto AGUSTO,  
elettivamente domiciliata presso lo studio dell'ultimo

ricorrente

**CONTRO**

**MINISTERO dell'ISTRUZIONE, dell'UNIVERSITA' e della RICERCA**, in persona del  
Ministro pro tempore, rappresentato ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato,  
presso la quale è domiciliato

convenuto

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 co. 1 c.p.c.

**Conclusioni delle parti:** come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.



## MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 22 febbraio 2017 la prof.ssa [REDACTED] premesso di essere stata assunta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca scientifica (di seguito, in breve, M.I.U.R.) con ripetuti contratti a tempo determinato, stipulati di anno in anno in successione, conveniva in giudizio il Ministero chiedendo il riconoscimento comunque del diritto all'anzianità maturata ed al conseguente maggiore trattamento economico, dovendo cumularsi i periodi lavorati in esecuzione di ciascun contratto.

La ricorrente sosteneva che il Ministero, corrispondendo ad ogni nuova assunzione lo stipendio iniziale, aveva violato il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 d. lgs. n. 368/2001, in forza del quale ella aveva diritto alla progressione stipendiale maturata sommando tutti i servizi scolastici prestati.

Il M.I.U.R. si costituiva in giudizio con articolata memoria difensiva, contestando la fondatezza delle domande e chiedendone pertanto la reiezione.

All'udienza di discussione le parti richiamaavano le conclusioni di cui ai rispettivi atti, conclusioni alle quali pertanto qui si rinvia.

Le domande sono fondate e devono essere accolte.

I fatti rilevanti ai fini del decidere sono pacifici tra le parti e comunque documentalmente provati.

E' in particolare pacifico e documentalmente provato che la ricorrente, docente abilitata per la classe concorsuale A245 - Lingua Straniera Francese, abbia insegnato alle dipendenze del MIUR in forza dei seguenti contratti a tempo determinato:

- nell'a.s. 2007/2008, contratto dal 3 dicembre 2007 al 30 giugno 2011, per 8 ore settimanali nella classe di concorso A245, e contratto dal 6 dicembre 2007 al 30 giugno 2011, per 6 ore settimanali nella classe di concorso A345, entrambi presso la Scuola media statale "Volta - Gramsci" di Genova;
- nell'a.s. 2009/2010, contratto dal 1 ottobre 2009 al 30 giugno 2010, per 10 ore settimanali nella classe di concorso A245 presso l'Istituto Comprensivo "Busalla" di Busalla (GE);
- nell'a.s. 2011/2012, contratto dal 22 novembre 2011 al 30 giugno 2012, per 9 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Certosa" di Genova (GE);
- nell'a.s. 2012/2013, contratto dal 29 settembre 2012 al 30 giugno 2013, per 18 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Ronco Scrivia" di Ronco Scrivia (GE);
- nell'a.s. 2013/2014, contratto dal 1 ottobre 2013 al 30 giugno 2014, per 12 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Rivarolo" di Genova (GE);



- nell'a.s. 2014/2015, contratto dal 22 settembre 2014 al 30 giugno 2015, per 14 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Pontedecimo" di Genova (GE);
- nell'a.s. 2015/2016, contratto dal 25 settembre 2015 al 30 giugno 2016, per 18 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Teglia" di Genova (GE) e presso l'Istituto Comprensivo "Busalla" di Busalla (GE);
- nell'a.s. 2016/2017, contratto dal 23 settembre 2016 al 30 giugno 2017, per 4 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Pontedecimo" di Genova, e contratto dal 26 settembre 2016 al 30 giugno 2017, per 12 ore settimanali nella classe di concorso A245, presso l'Istituto Comprensivo "Terralba" di Genova.

E' poi pacifico che la ricorrente abbia sempre percepito lo stipendio iniziale previsto per il personale con inquadramento assunto a tempo indeterminato, senza ottenere il riconoscimento dei passaggi stipendiali automatici normativamente previsti per i dipendenti di ruolo.

Ai sensi dell'art. 526 d.lgs. n. 297/94 infatti, *"al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo."*

Analoga disposizione è contenuta nell'art. 47 C.C.N.L. scuola del 4 agosto 1995.

Al contrario, l'art. 79 C.C.N.L. Comparto Scuola 29 novembre 2007 (quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007) prevede un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali in ragione dell'anzianità via via maturata dal dipendente in ruolo (con passaggio di posizione stipendiale al compimento del 3° anno, del 9° anno, del 15° anno, del 21° anno, del 28° anno, del 35° anno).

Sostiene parte ricorrente che il diverso trattamento stipendiale previsto per i dipendenti del M.I.U.R. assunti con contratto a tempo determinato viola il divieto di discriminazione nelle condizioni di impiego stabilito dalla clausola 4 punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Dispone, invero, la citata clausola 4, punto 1 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"*.

Secondo i principi affermati dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 13 settembre 2007, nella causa C307/05 Del Cerro Alonso, *"25...risulta tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale nonché dalla loro finalità che le prescrizioni ivi enunciate sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti 54-57, nonché*



7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punti 40-43, e causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punti 32-35)“...

27 ... tenuto conto dell'importanza del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, che fanno parte dei principi generali del diritto comunitario, alle disposizioni previste dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro al fine di garantire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che un trattamento differenziato non si giustifichi per ragioni oggettive, dev'essere riconosciuta una portata generale, in quanto costituiscono norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela

28. Di conseguenza, la direttiva 1999/70 nonché l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro.

29. La mera circostanza che un impiego sia qualificato come «di ruolo» in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'accordo quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari (v., per analogia, sentenze 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger, Racc. pag. I-8389, punti 58 e 59, nonché 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-8835, punto 99). In effetti, come si evince non soltanto dall'art. 249, terzo comma, CE, ma parimenti dall'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del suo diciassettesimo 'considerando', gli Stati membri infatti sono tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto comunitario (v. sentenza Adeneler e a., citata, punto 68)“.

Pertanto:

- 1) “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 fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato.
- 2) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato giustificata dalla mera circostanza di essere 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”.

Tali principi sono stati ribaditi con la successiva sentenza della Corte 8 settembre 2011 (nella causa Rosado Santana C-177/10), secondo cui:



- a. *“La direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l’accordo quadro che figura in allegato ad essa devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall’altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell’accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro.*
- b. *La clausola 4 di detto accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta a che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico temporaneo di un’amministrazione pubblica non vengano presi in considerazione ai fini dell’accesso di quest’ultimo, divenuto nel frattempo dipendente pubblico di ruolo, ad una promozione per via interna cui possono esclusivamente aspirare i dipendenti pubblici di ruolo, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi del punto 1 di tale clausola. Il semplice fatto che il dipendente pubblico temporaneo abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una tale ragione oggettiva”.*

La pronuncia della Corte di Giustizia del 13 settembre 2007, nella causa C307/05 Del Cerro Alonso, è intervenuta in una fattispecie del tutto analoga alla presente, essendo relativa alla situazione di una lavoratrice spagnola che lamentava di aver prestato la propria attività lavorativa per molti anni alle dipendenze del servizio sanitario, in forza di diversi contratti a tempo determinato, senza vedersi riconoscere gli scatti salariali attribuiti al personale assunto a tempo indeterminato.

Analogamente, come già evidenziato, la ricorrente ha lavorato per anni alle dipendenze del M.I.U.R. in forza di successivi e ripetuti contratti di lavoro che coprono sostanzialmente tutta la durata dell’anno scolastico.

La reiterazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato ha quindi di fatto realizzato un contesto del tutto identico, sotto il profilo dello sviluppo della professionalità, a quello tipico di un rapporto a tempo indeterminato.

La ricorrente ha pertanto acquisito la stessa esperienza dei colleghi di pari anzianità e qualifica, legati all’amministrazione da un rapporto a tempo indeterminato.

La disparità di trattamento applicata alla ricorrente risulta dunque in violazione dei principi del diritto europeo sopra richiamato.

Il Ministero non ha, infatti, indicato ragioni oggettive idonee a giustificare la disparità di trattamento lamentata.

Come precisato dalla Corte di Giustizia, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro, *“richiede che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri*





*oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58). Detti elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni 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 (v., per quanto riguarda la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, sentenza Del Cerro Alonso, cit., punti 53 e 58; per quanto riguarda la nozione di «ragioni oggettive» di cui alla clausola 5, punto 1, lett. a), del medesimo accordo quadro, sentenza Adeneler e a., cit., punti 69 e 70, nonché ordinanza 24 aprile 2009, causa C-519/08, Koukou, punto 45)» (Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09 Gavieiro).*

Nessun rilievo può dunque assumere il fatto che, per assicurare la continuità didattica, l'Amministrazione abbia proceduto ad assunzioni a tempo indeterminato di personale senza effettuare una previa selezione concorsuale.

La questione del concorso attiene, infatti, alla fase del reclutamento del personale, ma, una volta iniziata la prestazione lavorativa, durante i periodi lavorati, la posizione del personale a tempo determinato è del tutto equiparabile a quella dei colleghi assunti a tempo indeterminato, così come del tutto equiparabili sono la maggior professionalità ed esperienza connesse al concreto svolgimento dell'attività lavorativa.

La ricorrente è stata assunta per più anni con contratto annuale fino al termine delle attività didattiche (30 giugno): i periodi di inattività coincidono pertanto con i periodi di sospensione dell'attività didattica e dunque l'esperienza professionale risulta del tutto equiparabile a quella dei docenti in ruolo.

Ciò vale, peraltro, in assenza di più specifiche deduzioni da parte del Ministero, anche in caso di reiterazione continua di rapporti di lavoro a tempo determinato all'interno dello stesso anno scolastico, in un contesto sostanzialmente identico, sotto il profilo dello sviluppo della professionalità, a quello tipico di un rapporto a tempo indeterminato.

Non può sostenersi che una differenza di mansioni tra docenti di ruolo e supplenti esisterebbe, in quanto, anche se entrambi svolgono funzione di insegnamento con tutto ciò che comporta in termini di preparazione delle lezioni, ore di insegnamento frontali, correzione degli elaborati, partecipazioni a riunioni, non si potrebbe negare una diversa assunzione di responsabilità educativa nei confronti degli alunni che vengano accompagnati in un percorso scolastico stabile e duraturo (magari verso un esame di licenza o di maturità), rispetto ad alunni incontrati per un breve periodo, spesso neppure pari ad un intero anno scolastico, senza pensare alle ben diverse mansioni di programmazione degli uni rispetto agli altri e tanto più quando il titolare della cattedra esista e abbia già svolto tutte le programmazioni necessarie ed impartisce le necessarie istruzioni al supplente.



La tesi non può essere condivisa poiché, se è vero che il docente di ruolo ha compiti di programmazione che il supplente assunto per un breve periodo può non avere ed ha inoltre una maggiore responsabilità educativa nei confronti del singolo alunno (in ragione del maggior periodo di docenza riferito al singolo alunno), la professionalità richiesta al docente di una supplenza breve non è minore, tenuto conto della necessità di adattarsi ad un programma già impostato e sviluppato da altri, da svolgere con alunni sconosciuti.

Una discontinuità nello sviluppo della professionalità può ravvisarsi soltanto in ipotesi di contratti brevi e molto distanti nel tempo l'uno dall'altro, il che però nella specie non si è verificato.

La disparità di trattamento applicata alla ricorrente risulta dunque in violazione dei principi del diritto europeo sopra richiamato.

E' vero che la ricorrente, se sarà immessa in ruolo, potrà ottenere il riconoscimento dell'anzianità anche per il servizio pre-ruolo.

Tale riconoscimento è, peraltro, in primo luogo soltanto eventuale (essendo condizionato ad un evento – la futura immissione in ruolo – che allo stato è meramente ipotetico) ed in secondo luogo comunque parziale, perché destinato ad avere effetti soltanto a decorrere dalla - eventuale - immissione in ruolo (e ciò anche a prescindere dal fatto che, ai sensi del combinato disposto dell'art. D.P.R. n. 399/1988 e dell'art. 3 D.L. n. 370/70, conv. in legge n. 576/70, il servizio pre-ruolo viene valutato per intero soltanto per i primi quattro anni, mentre per il resto è valutato per i 2/3 ai fini giuridici ed economici e per 1/3 ai soli fini economici).

Il mancato riconoscimento alla ricorrente della progressione stipendiale legata all'anzianità costituisce, dunque, una disparità di trattamento che si pone in violazione dei principi del diritto europeo sopra richiamati.

*“E' compito del giudice nazionale investito di una controversia in cui è messo in discussione il principio di non discriminazione in base all'età quale espresso concretamente nella direttiva 2000/78 , 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”* (Corte Giustizia 19 gennaio 2010, procedimento Kucukdeveci , C-555/07).

*“Nell'ipotesi in cui un giudice nazionale, compresa una Corte costituzionale, escludesse l'applicazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro al personale dell'amministrazione pubblica di uno Stato e/o permettesse disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici temporanei e i dipendenti pubblici di ruolo in mancanza di ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro, si dovrebbe concludere che una giurisprudenza siffatta sarebbe contraria alle disposizioni di tali atti del diritto dell'Unione e violerebbe gli obblighi che, nell'ambito delle loro competenze, incombono alle autorità giurisdizionali degli Stati membri di assicurare la tutela giuridica attribuita ai singoli dalle disposizioni di detto diritto e di garantirne la piena efficacia”* (Corte Giustizia, 8 settembre 2011 procedimento Rosado Santana, C-177/10),



Deve dunque essere disapplicato il già citato art. 526 d.lgs. n. 297/94 (ai cui sensi *"al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo"*).

Irrilevante in causa, ad avviso del giudicante, è la norma interpretativa di cui all'art. 10 co. 4 bis d. lgs. n. 368/2001, introdotta dall'art. 9 co. 18 D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, in legge 12 luglio 2011, n. 106, posto che l'inapplicabilità al personale scolastico dell'art. 6 d.lgs. n. 368/2001 discendeva già dalla presenza nell'ordinamento della norma speciale di cui all'art. 526 d. lgs. n. 297/94 (quest'ultima peraltro, come già detto, in contrasto con norme europee direttamente applicabili).

#### **L'accordo sindacale del 4 agosto 2011**

Il Ministero invoca poi l'accordo sindacale del 4 agosto 2011 che, modificando gli scaglioni stipendiali, ha previsto che la maturazione del primo scatto avvenga al termine del nono anno di servizio.

E' vero che la ricorrente alla data di stipula dell'accordo del 4 agosto 2011 non aveva completato il periodo di tre anni di servizio effettivo precedentemente previsto per il maturarsi del diritto alla progressione stipendiale e non era dunque titolare di alcun diritto quesito (ovvero di una situazione soggettiva tutelabile, già entrata nel loro patrimonio).

Deve, tuttavia rilevarsi che lo stesso accordo del 4 agosto 2011 invocato dal Ministero precisa che *"il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 settembre 2010, inserito nella pre-esistente fascia stipendiale "0-2 anni", conserva il diritto a percepire "ad personam", al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della pre-esistente fascia stipendiale "3-8 anni", fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni"*.

E' pur vero che l'accordo citato – nel mantenere *"ad personam"* la preesistente disciplina per il solo personale di ruolo assunto prima del 1 settembre 2010 che ancora non avesse maturato i tre anni di anzianità alla data di stipula dell'accordo – introduce una clausola di favore, derogatoria della disciplina generale, destinata ai soli dipendenti di ruolo.

Per tutte le argomentazioni che precedono, peraltro, tale clausola deve trovare applicazione anche ai dipendenti che avessero iniziato a lavorare alle dipendenze del MIUR in forza di una successione di contratti a tempo determinato iniziati prima del 1 settembre 2010 e che alla data di stipula dell'accordo sindacale del 4 agosto 2011 avessero già lavorato un anno.

L'esclusione di tale personale dall'applicazione della clausola di salvaguardia, sia pure derogatoria per un ristretto numero di dipendenti, comporterebbe, infatti, la violazione del principio di parità di trattamento del personale assunto con contratto a tempo determinato di cui all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva dell'Unione 1999/70/CE.





Il Ministero non ha, infatti, indicato ragioni oggettive idonee a giustificare tale disparità di trattamento.

Non può, in particolare, considerarsi una ragione oggettiva – ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro – il fatto che il personale in ruolo assunto prima del 1 settembre 2010 fosse portatore di un'aspettativa alla progressione stipendiale al compimento del terzo anno di anzianità, aspettativa che, invece, i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato non avrebbero potuto vantare, attesa la precarietà del loro rapporto di lavoro.

Tale aspettativa, proprio in quanto soggettiva, non può, infatti, integrare una ragione oggettiva di differenziazione del trattamento, così come richiesto dall'accordo quadro (e ciò a prescindere dal rilievo che l'inserimento nelle graduatorie crea, in realtà, di fatto una concreta aspettativa circa il conferimento di successivi incarichi, così come di fatto è poi avvenuto nel caso della ricorrente).

La clausola che mantiene ferma la preesistente disciplina per il personale già in servizio alla data del 1 settembre 2010 deve dunque trovare applicazione anche al personale assunto con contratto a tempo determinato.

#### **Calcolo dell'anzianità e delimitazione dell'oggetto della pronuncia**

La ricorrente ha dunque diritto alla progressione professionale economica ed alle conseguenti differenze stipendiali maturate in ragione dell'anzianità di servizio, tenendo conto a tal fine degli effettivi periodi di servizio e dunque dell'anzianità di servizio maturata sommando i periodi di durata dei singoli contratti a tempo determinato indicati in ricorso.

Deve, in particolare, rilevarsi che la sola anzianità di servizio che può ritenersi equiparabile a quella maturata dal personale di ruolo è l'anzianità di servizio effettiva, con conseguente esclusione del meccanismo (di fittizia estensione dell'anzianità) previsto dall'art. 11 co. 14° legge n. 124/99, ai cui sensi, in caso di immissione in ruolo, *“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”*.

La norma non può trovare applicazione sia perché la clausola 4 della direttiva dell'Unione 1999/70/CE prevede il principio della parità di condizioni di impiego fra lavoratori “comparabili” e la prestazione di lavoro effettiva non può essere assimilata alla *fictio iuris* prevista dall'art. 11 co. 14° legge n. 124/99, sia perché la norma si inserisce in quel meccanismo di valutazione del servizio pre-ruolo, in caso di immissione in ruolo, che, come si è già argomentato, si pone in contrasto con la regola di diritto immediatamente applicabile dettata dalla direttiva.

Deve pure precisarsi che i soli contratti che possono assumere rilievo sono quelli indicati nel ricorso introduttivo del giudizio.

Il M.I.U.R. deve quindi essere condannato a corrispondere alla ricorrente - con riferimento ai periodi lavorati in forza di contratti a tempo determinato a decorrere dalla



data di maturazione dei 3 anni di effettivo servizio - le differenze retributive conseguenti alla progressione professionale retributiva di cui sopra.

Il credito complessivo della ricorrente a tale titolo è stata quantificato dal M.I.U.R. in complessivi euro 1.722,41 e tale quantificazione non è stata contestata dalla ricorrente.

La ricorrente ha altresì diritto alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo, ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, richiamato dall'art. 22 legge n. 724/94.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo (opportunamente diminuite ai limiti inferiori dei parametri normativi, in applicazione dell'art. 4 DM n. 55/2014, in considerazione delle limitate e semplici questioni giuridiche e di fatto trattate e della serialità del contenzioso), con distrazione in favore dei difensori della ricorrente, antistatari.

### P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria eccezione, deduzione e conclusione, dichiara il diritto della ricorrente alla progressione professionale economica prevista per il personale dipendente di ruolo dall'art. 79 C.C.N.L. comparto scuola 2006 - 2009, tenendo conto a tal fine dell'anzianità di servizio maturata sommando i periodi di durata dei singoli contratti a tempo determinato dedotti in giudizio.

Dichiara tenuto e pertanto condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, a corrispondere alla ricorrente per tale titolo la somma complessiva di euro 1.722,41, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo.

Condanna il Ministero convenuto a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi euro 900,00, oltre rimborso spese forfetarie nella misura del 15% ed accessori di legge, con distrazione in favore degli avv. Miceli, Ganci e Agosto.

Genova, 25 maggio 2018

Il Giudice  
Maria Ida Scotto

