

**SENTENZA**  
N. 205/13  
R.G.L. 951/2012  
CRON. 1530/13



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI TORINO**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott. Giancarlo GIROLAMI	PRESIDENTE Rel.
Dott. ssa Gloria PIETRINI	CONSIGLIERE
Dott. Michele MILANI	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n.ro 951/2012 R.G.L.

promossa da:

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'  
E DELLA RICERCA**, in persona del Ministro *pro tempore*,  
rappresentato e difeso *ex lege* dall'Avvocatura distrettuale dello  
Stato di Torino, domiciliataria in Corso Stati Uniti n. 45

**APPELLANTE**

**CONTRO**

\_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente  
in \_\_\_\_\_, elettivamente domiciliato in  
Biella, alla via Tripoli n. 13, presso lo studio dell'Avv. Giovanni  
Rinaldi, che lo rappresenta e difende giusta procura alle liti in  
atti



## APPELLATO

**Oggetto: Retribuzione**

### CONCLUSIONI

**Per l'appellante:**

Come da ricorso depositato il 24/07/2012

**Per l'appellato:**

Come da memoria depositata il 30/01/2013

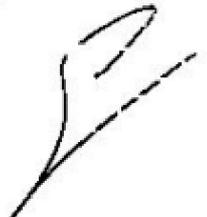
### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 26.6.2012 il Tribunale di Torino ha accolto parzialmente il ricorso proposto da \_\_\_\_\_ il quale, sull'assunto di aver prestato servizio presso vari istituti scolastici in forza di plurimi successivi contratti di lavoro a tempo determinato, aveva chiesto la declaratoria di illegittimità della apposizione del termine ai contratti medesimi con conseguente risarcimento del danno e il riconoscimento del diritto alla progressione in carriera con pagamento delle relative differenze.

Il Tribunale ha respinto la prima domanda, accogliendo la seconda accertando il diritto del ricorrente alla progressione economica di carriera e condannando il Ministero convenuto al pagamento delle relative somme conseguenti.

Propone appello il M.L.U.R. con ricorso depositato in data 24.7.2012; si costituisce l'appellato che resiste all'appello.

All'udienza del 14.2.2013 la causa viene decisa come da dispositivo in calce.

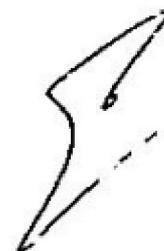


## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha accolto la domanda subordinata del ricorrente l'unica oggetto del presente grado di giudizio- sulla base dell'art. 563 della legge 312/80 come interpretato da questa stessa Corte in altra sentenza che viene richiamata dal primo giudice.

Ritiene questa Corte, tuttavia, pienamente fondata la decisione e meritevole di accoglimento la domanda subordinata del [redacted] - come già accolta dal Tribunale- soprattutto per una ulteriore argomentazione, fondata sul principio di non discriminazione.

Il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato è stato sancito, nell'ordinamento comunitario, dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, secondo la quale "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"; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare, "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".



Nell'ordinamento italiano, lo stesso principio è recepito dall'art. 6 del D.Lgs. 368/2001, che recita. "ai prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".

La disposizione contiene, oltre all'elencazione positiva di alcuni istituti contrattuali (ferie, gratifica natalizia o tredicesima, TFR) che devono essere riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato pena la violazione del principio comunitario di non discriminazione, una clausola generale che estende ai lavoratori a tempo determinato "ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili" non può ragionevolmente dubitarsi che nell'ampia locuzione normativa

debbano rientrare anche gli scatti di anzianità, qualora tali istituti retributivi siano previsti dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo indeterminato.

Nell'interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*), ha anzitutto



richiamato la propria precedente giurisprudenza, secondo cui le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche "ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico" (v. sent. 4.7.2006, C-212/04, *Adeneler e altre*), trattandosi di "norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza" che devono trovare applicazione a "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".

In tale sentenza, la Corte ha poi precisato che cosa debba intendersi per "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, precisando che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) "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, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione".

Affrontando, poi, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGUE ha affermato: "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, a pena di 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".

La Corte di Giustizia ha inoltre spiegato che la nozione di "ragioni oggettive" che, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, "non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo", ma solo quando "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"

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro



“dev’essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l’ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”.

Tali principi sono stati in seguito ribaditi dalla Corte di Giustizia (sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, *Gavieiro Gavieiro* e C-456/09, *Iglesias Torres*) che ha ulteriormente precisato che “un’indennità per anzianità di servizio rientra nell’ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione d’impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell’Accordo Quadro”.

Da ultimo, più in generale, la CGUE ha ancora puntualizzato che la Direttiva 199/70/CE e l’Accordo Quadro “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

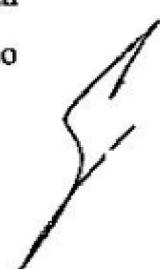


dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro" (sent. 8.9.2011, C-177/10, *Rosado Santana*).

Nella fattispecie dedotta nel presente giudizio, è pacifico che all'appellante, docente di scuola elementare assunta ripetutamente a tempo determinato, è stata applicata la disciplina dettata dai vari CCNI del comparto Scuola succedutisi nel tempo (da ultimo, l'art. 106 del CCNI 29.11.2007), fondata sul principio sancito dall'art. 526 del D.Lgs. n. 297/1994, secondo cui "al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo", senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Ai sensi dell'art. 79 dello stesso CCNL, invece, al personale docente di ruolo compete una progressione economica in relazione alla maturazione del primo biennio e dei successivi quinquenni di anzianità di servizio.

L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, tra i docenti a tempo determinato ed i docenti a tempo indeterminato potrebbe ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia – secondo quanto precisato



dalla Corte di Giustizia – non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica Amministrazione, né, infine, nel fatto che il trattamento deteriore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.

Le ragioni addotte, in proposito, dal Ministero, incentrate, essenzialmente, sulla specialità del sistema normativo di reclutamento del personale docente e di assegnazione delle supplenze, che avrebbe la finalità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale allo studio e all'istruzione (artt. 33 e 34 Cost.) – possono essere senza dubbio invocate per sostenere la legittimità, in astratto, del ricorso da parte dell'Amministrazione alle assunzioni a tempo determinato di personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di servizio maturata, che risponde unicamente ad una finalità di risparmio di spesa pubblica, comprensibile ma del tutto estranea alle "ragioni oggettive" nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato.

Il contrasto tra le previsioni del diritto comunitario e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da "ragioni oggettive", deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, in ragione della loro



superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne confliggenti.

È infatti pacifico, come ribadito dalla CGUE anche nella citata sentenza *Gavieiro Gavieiro*, che “qualora non possano procedere ad un’interpretazione e ad un’applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell’Unione, i giudici nazionali e gli organi dell’amministrazione hanno l’obbligo di applicare integralmente quest’ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno”; del resto, nella stessa sentenza, la Corte ricorda che “la clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro esclude in generale e in termini non equivoci

qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego”: essa, pertanto, “è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale perché sia loro riconosciuto il beneficio delle indennità per anzianità di servizio”.

Per completezza di motivazione occorre precisare, infine, che la mancanza di “ragioni oggettive” idonee a giustificare l’esaminata disparità di trattamento ricorre soltanto quando il docente a tempo determinato abbia operato in ragione di più



contratti a termine susseguitisi senza rilevante soluzione di continuità, e di durata almeno annuale o comunque tale da coprire pressoché integralmente ciascun anno scolastico: soltanto in questo caso, infatti, la natura, la durata e la frequenza delle prestazioni lavorative (nonché la maturazione dell'esperienza professionale) non differiscono, in fatto, da quelle del personale docente assunto a tempo indeterminato, con conseguente sostanziale identità di situazioni.

Lo stesso non accade, invece, quando il docente a tempo determinato sia stato assunto soltanto per pochi giorni e con rilevante soluzione di continuità tra una assunzione e l'altra.

I principi qui affermati valgono, dunque, soltanto con riferimento alle supplenze annuali o alle supplenze a queste equiparate.

In definitiva, va quindi ribadito il diritto dell'appellato a percepire le differenze stipendiali maturate in ragione dell'anzianità di servizio.

L'appello va conseguentemente respinto.

Le spese del gravame seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e si liquidano in base agli atti come in dispositivo ai sensi del D.M. n. 140/2012.

**P . Q . M .**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

Respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellato le spese del



grado liquidate in euro 2.300,00 oltre Iva e Cpa.

Così deciso all'udienza del 14.2.2013

**IL PRESIDENTE Est.**  
Dott. Giancarlo GIROLAMI

*Minuta depositata il 03-04-13*

Direttore Amministrativo  
TROMPETTO

Depositato alla Cancelleria della Sez. Lavoro  
della Corte di Appello di Torino  
3 Aprile 2013

R. CANCELLIERE

Direttore Amministrativo  
TROMPETTO *Manuela*

