

Successivamente all'udienza del 20/03/2024, alle ore 12:12 compaiono i procuratori delle parti l'Avv. PETRONI PIERFRANCESCO per la parte ricorrente e la Dott.ssa FINI FRANCESCA per la parte resistente.

È pure presente il funzionario UPP Dott. Corrado Orrù, che provvede all'assistenza del magistrato e all'odierna verbalizzazione.

IL GIUDICE

Invita le parti a precisare le conclusioni ed ordina la discussione orale della causa ex art. 281 - sexies c.p.c.

I difensori si riportano ai rispettivi atti ed alle conclusioni ivi formulate, discutono oralmente la causa e contestano le difese avversarie.

Il giudice si ritira in camera di consiglio, previa richiesta delle parti di essere esentate dalla presenza in udienza al momento della lettura.

Il funzionario UPP termina l'attività di assistenza alle ore 12:15.

All'esito della camera di consiglio pronuncia sentenza contestuale.



TRIBUNALE DI MASSA

IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA

IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Dott.ssa Erminia Agostini
all'esito di discussione orale svoltasi ai sensi dell'art. 281
sexies c.p.c.

all'odierna udienza pronuncia la seguente

SENTENZA

Nella causa di Lavoro proc. n. 236/2022

promossa da:

██████████ assistito dall'Avv. PETRONI PIERFRANCESCO

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE assistito dall'Avv. FINI FRANCESCA

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato telematicamente parte ricorrente, dipendente a tempo indeterminato del Ministero dell'Istruzione, in qualità di ATA, immessa nei ruoli dell'Amministrazione scolastica in data 1 settembre 2016, deducendo che aveva lavorato in ragione di molti contratti a tempo determinato su posti vacanti nell'organico di diritto o di fatto, lamentava che l'amministrazione non aveva riconosciuto la progressione di carriera col riconoscimento integrale dell'anzianità di servizio per il periodo prestato con contratti a tempo determinato, con conseguente discriminazione rispetto agli assunti a tempo indeterminato. Chiedeva quindi l'integrale e immediata valutazione del servizio preruolo ai fini della ricostruzione della carriera, rassegnando le seguenti conclusioni:

"-dichiarare il diritto della ricorrente al computo integrale di tutti gli anni di servizio pre-ruolo sin dalla data della sua conferma in ruolo; dichiarare che, in conseguenza, alla ricorrente spetta il riconoscimento dell'intera sua anzianità di servizio sin dalla data della sua immissione in ruolo, con tutte le retribuzioni arretrate e con il trascinato contributivo e retributivo e così; -condannare le Amministrazioni convenute a riconoscere alla ricorrente la sua anzianità di servizio, ad inquadrarla nel corretto gradone retributivo a far data dalla sua immissione in ruolo ed a corrisponderle le differenze retributive e contributive maturate per effetto del sottoinquadramento e sino alla sentenza per effetto dell'applicazione delle tabelle stipendiali allegate o di quelle più favorevoli che risultassero vigenti alla data della sentenza, con interessi e rivalutazione dal dì della sentenza al saldo, con vittoria di spese ed onorari di lite da liquidarsi a favore del sottoscritto procuratore, antistatario".

I - NORMATIVA NAZIONALE

In base all'art. 526 del D.Lgs. n. 297/1994 al personale non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Ai sensi dell'art. 79 CCNL 2006-2009 e dei successivi CCNL, invece, al personale di ruolo scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali ed il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra può essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione e cioè in caso di servizio reso in difetto di applicazione di sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio.

A seguito della crisi economica e dei noti problemi occupazionali, le parti sociali hanno puntato a favorire la stabilizzazione, a detrimento degli automatismi stipendiali.

L'art. 9, comma 17 del D.L. n. 70/2011, convertito con modificazioni dalla legge 12-7-2011 n. 106, ha previsto la definizione, con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di un piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente, educativo ed ATA per gli anni 2011-2013.

Per garantire la sostenibilità economica e finanziaria del piano e la conseguente immissione in ruolo del personale con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto scuola stipulato il 4-08-2011 ai sensi dell'art. 9, comma 17, del D. L. 13 maggio 2011 n. 70, convertito con modificazioni nella legge n. 106 del 12 luglio 2011, è stata ritenuta necessaria una rimodulazione ("in peius") delle posizioni stipendiali contrattualmente previste.

In particolare l'art. 2, comma 1 ha previsto l'abolizione della fascia stipendiale "3-8 anni" (c.d. primo "gradone").

Peraltro i commi 2 e 3 hanno introdotto una disciplina transitoria, a salvaguardia dell'anzianità pregressa dei dipendenti a tempo indeterminato già in servizio alla data del 1/9/2010, diversamente modulata a seconda che a quella data fosse o meno maturata la prima progressione (al compimento del terzo anno di servizio), prevedendosi quindi nel primo caso la conversione delle differenze perdute a causa dell'abolizione del primo "gradone" stipendiale in un assegno ad personam e nel secondo caso (permanenza nella fascia 0-2) il differimento del predetto assegno al compimento del tempo necessario a maturare la prima progressione.

In altri termini coloro che erano già stati assunti prima del cambiamento peggiorativo della progressione economica ed avevano già maturato la prima fascia o avevano la prospettiva di maturarla, hanno conservato l'una e l'altra sotto il profilo economico e non giuridico.

II - NORME DI RANGO SUPERIORE. OBBLIGO DI DISAPPLICAZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE

Peraltro, l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato da alcuni istituti contrattuali è discriminatoria, vietata dalla direttiva 1999/70/CE clausola 4 accordo quadro che prevede: "Principio di non discriminazione (clausola 4) - 1. 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..."

Di tale direttiva è stata fatta applicazione nel decreto legislativo 368/2001. In particolare l'art. 6 ("Principio di non discriminazione) prevede la parità di condizioni di impiego: "Al 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, **ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine**".

La differenziazione di trattamento economico tra docenti supplenti e di ruolo non pare giustificata né da differenze qualitative delle prestazioni rispetto a quelle effettuate dai dipendenti a tempo indeterminato, né dall'impossibilità di raggiungere obiettivi, assumere responsabilità e completare progetti, in considerazione del limitato orizzonte temporale del rapporto di lavoro.

La Corte Cost. nella pronuncia 146/2013 ha rilevato che "...la giurisprudenza comunitaria ha evidenziato in più di una occasione (Corte di giustizia, sentenza 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, nonché sentenza 15 aprile 2008, Impact) che la citata clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - che stabilisce il principio di non discriminazione a favore del personale assunto a tempo determinato - è incondizionata e sufficientemente precisa, sicché può essere invocata dinanzi ad un giudice nazionale; che, in base a detta clausola, «a parità di qualità e quantità della prestazione lavorativa, non si giustifica un trattamento economico differenziato a scapito del personale temporaneo...".

Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, l'unico limite che giustifica un trattamento differenziato, e cioè la sussistenza di ragioni oggettive, non può essere ravvisato dalla mera circostanza che un impiego sia qualificato di ruolo in base all'ordinamento interno e presenti alcuni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego (cfr. Corte di Giustizia

II Sez. 13 settembre 2007 causa 307/05 Del Cerro, punti da 26 a 29; Corte di Giustizia 22 dicembre 2010 cause riunite 444/09 e 456/09 Gavieiro e Torres).

La Corte di Giustizia ha definito la nozione di ragioni oggettive, tali da giustificare una diversità di trattamento tra assunti a termine e assunti di ruolo, nel senso che si deve trattare di elementi precisi e concreti che possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato (cfr.: Corte di Giustizia sentenza Del Cerro citata, punti da 49 a 58).

In altri termini, - come puntualizzato dalla citata sentenza Gavieiro e Torres, e ribadito dall'ordinanza 9 febbraio 2012, causa C 556/11, Lorenzo Martinez cit., punti 47, 48, 49 e 50 - le ragioni oggettive che ai sensi dell'art.4 punto 1 della direttiva clausola legittimano la differenza di trattamento non possono consistere nel fatto che questa sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale la legge o il contratto collettivo, ma riguardano "la 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".

La "reale necessità" di un trattamento differente tra lavoratori, così come descritta dalla Corte Europea, non può essere identificata con l'essere un dipendente a tempo determinato, di ruolo o meno e assunto o meno con concorso, nè tali peculiarità del rapporto di impiego hanno alcuna correlazione logica con il negare la progressione retributiva in funzione dell'anzianità maturata (cfr. Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, cit. punto 43).

Quindi né la legge nazionale, né la contrattazione collettiva di comparto possono efficacemente porsi in contrasto col sovraordinato principio fondamentale vigente nell'Unione Europea, e cioè col principio di parità di condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro ed all'art. 6 del D. Lgs 368/2001.

In ordine alle conseguenze di tale contrasto, deve rilevarsi che il giudice nazionale può disapplicare direttamente la normativa interna ed eliminare la discriminazione applicando la disciplina applicata al lavoratore a tempo indeterminato.

Si legge nella sentenza n. 444 del 22.12.2010 Gavieiro-Torres che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro esclude in generale ed 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 e che la stessa è quindi 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.

Anche la S.C. ha riconosciuto agli ATA non di ruolo il diritto alla progressione economica con orientamento ormai consolidato.

Cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 22558 del 07/11/2016: *Nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/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 c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. 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.

Conforme Cass. Sez. L, Sentenza n. 23868 del 23/11/2016: Al personale scolastico non di ruolo assunto a tempo determinato spetta, in applicazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE, di diretta applicazione, il trattamento retributivo secondo il sistema di progressione professionale per fasce di anzianità previsto per gli assunti a tempo indeterminato, con conseguente disapplicazione di ogni normativa contrattuale contraria. La Corte ha evidenziato, tra l'altro: "...le maggiorazioni retributive che derivano dalla 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 C177/14, 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, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché 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 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi). 2.3 - Questa Corte ha già affermato che la interpretazione delle norme eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza

interpretativa. A tali sentenze, infatti, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione (fra le più recenti in tal senso Cass. 8.2.2016 n. 2468). Correttamente, pertanto, la sentenza impugnata ha richiamato le statuizioni dalla Corte di Lussemburgo per escludere la conformità al diritto eurounitario delle clausole dei contratti collettivi nazionali per il comparto scuola, succedutisi nel tempo, in forza delle quali al "personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo", senza alcun riconoscimento della anzianità di servizio, che, al contrario, le parti collettive hanno valutato e valorizzato per gli assunti a tempo indeterminato, prevedendo un sistema di progressione stipendiale secondo fasce di anzianità."

V. anche le ordinanze della Corte di Cassazione, Sez. VI n. 3670/2018 e n. 3381/2018, che hanno richiamato il "principio di diritto affermato da questa corte con le sentenze 22558 e 23868 del 2016 con le quali si è statuito che "nel settore scolastico la clausola 4 dell'Accordo Quadroimpone di riconoscere l'anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratto a termine, ai fini dell'attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. che, prescindendo dall'anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato".

Infine v. CASS. Sez. L - , Sentenza n. 31150 del 28/11/2019:

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.

Osserva la S.C., tra l'altro: <...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.>

E ancora: < 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 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).>

Conformi Cass. Sez. L - , Sentenza n. 2924 del 07/02/2020 e Sez. L - , Sentenza n. 3472 del 12/02/2020.

Pertanto il ricorrente ha diritto alla valutazione dell'integrale anzianità di servizio ai fini della

progressione stipendiale ed al riconoscimento delle conseguenti differenze retributive.

III - PRESCRIZIONE

L'eccepita prescrizione quinquennale decorre dalla fine di ciascun c.t., andando a ritroso di cinque anni dalla notifica del ricorso, avvenuta in data 4/05/2022.

Pertanto la prescrizione è maturata per le differenze stipendiali anteriori al 04/05/2017.

Da precisare che il termine prescrizionale non può ritenersi sospeso in corso di rapporto lavorativo, posto che lo stesso non può essere considerato unitario, sia perché constano soluzioni di continuità, sia perché nell'odierno giudizio non è stata posta in discussione la legittimità dei contratti, sia perché, con valore assorbente, non può darsi luogo a conversione ex art. 36 D.lgs. n. 165/2001.

Cfr. Cassazione civile sez. lav. - 05/08/2019, n. 20918.

Da evidenziare poi, quanto al termine prescrizionale, che non viene in rilievo la prescrizione decennale, posto che l'azione proposta con l'odierno ricorso non è qualificabile come un'azione di responsabilità contrattuale e che il giudizio di illegittimità dei contratti a termine è stato definito dalla Corte di Appello di Genova con il rigetto delle domande. Inoltre, per effetto della disapplicazione delle norme di legge e contrattuali che impediscono la valorizzazione dell'anzianità lavorativa, si applica lo stesso trattamento economico previsto per gli ATA di ruolo.

Pertanto le differenze retributive vengono riconosciute ex *contractu* e non a titolo di risarcimento del danno, commisurato alla perdita stipendiale subita. Ne discende che viene in rilievo la prescrizione quinquennale.

IV - QUANTUM - QUESTIONI E CRITERI

a) ORARIO RIDOTTO

In caso di orario ridotto l'anzianità deve essere considerata in proporzione dell'orario svolto, avuto riguardo all'orario contrattuale pieno.

Ad esempio, 1/4 del periodo se vengono in rilievo 9 ore, a fronte di un orario contrattuale di 36 ore.

Infatti, nella fattispecie in esame l'anzianità è considerata ai fini della progressione economica e non della maturazione del diritto a pensione. Viene quindi in rilievo un istituto economico.

Orbene, l'art. 4, II comma del D.lgs n. 51/2000 prevede:

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ; b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa.

Gli importi riconosciuti per la progressione economica fanno parte del trattamento fondamentale, costituiscono UN ELEMENTO DELLA RETRIBUZIONE DIRETTA.

Infine cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 18973 del 24/09/2015, secondo la quale gli anni di servizio ad orario ridotto vanno considerati utili per intero soltanto ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e del diritto all'indennità di fine servizio. Ciò significa che, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore all'orario pieno di lavoro, a prescindere dal fatto che si tratti di lavoro part-time o semplice lavoro ad orario ridotto, bisogna distinguere tra istituti inerenti il trattamento economico retributivo e quelli relativi al trattamento pensionistico e di fine rapporto. L'orario ridotto viene considerato in via proporzionale ai fini della quantificazione della retribuzione ed, in generale, delle prerogative prettamente retributive,

diversamente, esso viene considerato per intero ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, della pensione e di tutte le prerogative connesse alla fine del rapporto di lavoro.

Peraltro, deve essere effettuata una precisazione.

Il riproporzionamento va effettuato per gli orari inferiori al 50% dell'orario contrattuale, considerato che ai dipendenti ATA a tempo indeterminato *part-time* (che per legge e per CCNL devono assicurare almeno il 50% dell'orario contrattuale) la progressione economica viene riconosciuta senza alcuna decurtazione.

b) BLOCCO DEGLI AUTOMATISMI STIPENDIALI

Nei calcoli deve tenersi conto dell'art. 1, comma 1, lett. b), che ha disposto la proroga fino al 31 dicembre 2013 dell'art. 9, comma 23, D.L. 78/2010, relativo al blocco degli automatismi stipendiali per il personale del Comparto Scuola, che impone di non considerare l'anno 2013 ai fini della valutazione dell'anzianità.

Parte resistente ha depositato conteggi analitici ed esplicativi, redatti sulla base delle specifiche indicazioni giudiziali, non specificamente contestati da parte ricorrente.

Secondo i secondi conteggi (che non prevedono decurtazioni in caso di spezzoni di orario pari o superiori al 50%), la dipendente avrebbe dovuto raggiungere la fascia stipendiale 15 - 20 anni il 01/12/2019 anziché il 01/07/2022. Le differenze retributive, tenendo conto della prescrizione quinquennale e dei giorni sovrapposti, ammontano a € 3.810,43 (totale lordo).

Segue conforme condanna.

La complessità della materia e l'accoglimento parziale del ricorso giustificano la compensazione tra le parti del 50% delle spese di causa.

P.Q.M.

Il Tribunale di Massa in composizione monocratica in funzione di giudice del lavoro definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda, eccezione e difesa respinte,

- 1) disapplica la normativa nazionale e collettiva contrastante con la Direttiva n. 99/70/CE e disapplica, per lo stesso motivo, l'art. 2, commi 2 e 3 del CCNL Scuola 4-08-11 stipulato ai sensi della legge n. 106 del 12 luglio 2011;
- 2) condanna parte resistente alla ricostruzione della carriera della ricorrente, collocandola nella fascia stipendiale 15 - 20 anni a decorrere dal 01/12/2019;
- 3) condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito a pagare, in favore della ricorrente, le differenze retributive e contributive corrispondenti agli incrementi stipendiali maturati al giugno 2022 per il complessivo importo di € 3.810,43, nonché le differenze stipendiali e contributive maturate successivamente fino alla data dell'odierna sentenza, oltre interessi legali dalla maturazione al saldo;
- 4) condanna, infine, parte resistente alla refusione del 50% delle spese di causa sostenute da parte ricorrente, che liquida, in detta frazione, in € 1313,00, oltre spese forfettarie, IVA e CPA come per legge, con compensazione tra le parti del residuo e distrazione in favore del difensore antistatario.

Massa, 20/03/2024

Firmato digitalmente

Il Giudice

Dott.ssa Erminia Agostini