



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE  
Sezione Lavoro

Il Tribunale di Firenze, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie di primo grado, nella persona del Giudice dott.ssa XXXXX XXXXX, all'udienza del 3 marzo 2022, nella causa di primo grado iscritta al n. 546 del ruolo generale per gli affari contenziosi dell'anno 2021, pendente

TRA

XXXXXX XXXXX, rappresentata e difesa, per procura in calce al ricorso, nonché allegata alla busta contenente il ricorso e inviata telematicamente ai sensi dell'art. 83, comma 3 c.p.c., dagli avv.ti XXXX XXXX, XXXX XXXX e XXXX XXXX ed elettivamente domiciliato in XXXXX al XXXX XXXX n. XXX, presso e nello studio dell'avv. XXXX XXXXXXXX;

**RICORRENTE**

E

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**, in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso dal dott. XXXXXX, funzionario per l'area amministrativo, giuridico, legale e contabile, come da delega in atti e nota dell'Avvocatura dello Stato del 2/9/2020, ed elettivamente domiciliato in Firenze alla Via Mannelli n. 113;

**RESISTENTE**

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

**MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO**

1. Con ricorso depositato il 17.3.2021, XXXXXXXX XXXXX conveniva in giudizio, innanzi al Tribunale di Firenze, in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie, il Ministero dell'Istruzione per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni di merito: **previa disapplicazione** degli artt. 485 e 526 d.lgs. n. 297/94 nella parte in cui tali norme violano il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70 del Consiglio dell'Unione Europea; **previa declaratoria della nullità** delle norme del contratto collettivo e dei contratti individuali di lavoro della ricorrente in contrasto con il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70 del Consiglio dell'Unione Europea; **previo annullamento e/o declaratoria della nullità /inefficacia** delle eventuali rinunce contenute nei contratti di lavoro stipulati dal ricorrente che vengono impugnate anche ai sensi dell'art. 2113 c.c.; **IN RELAZIONE ALLA DOMANDA RELATIVA AL RICONOSCIMENTO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO E DEI CONNESSI INCREMENTI STIPENDIALI MATURATI E NON PERCEPITI DURANTE IL PERIODO DI PRECARIATO, ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto della ricorrente al riconoscimento delle progressioni economiche connesse all'anzianità di servizio maturate durante il periodo di precariato; **IN RELAZIONE ALLA DOMANDA RELATIVA ALL'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PREVISTA DALL'ACCORDO SINDACALE DEL 4 AGOSTO 2011 PER I DIPENDENTI IN SERVIZIO (CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO) ALLA DATA DEL 1° SETTEMBRE 2010 ACCERTARE E**



**DICHIARARE** il diritto della ricorrente a vedersi applicata la clausola di salvaguardia prevista dal C.C.N.L. del 19 luglio 2011 in favore dei soli docenti assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio al primo settembre del 2010, con conseguente riconoscimento del diritto a percepire, con assegno *ad personam*, l'aumento retributivo relativo al passaggio dal gradone contrattuale "0-2" al gradone **contrattuale "3 – 8 anni" fino al conseguimento della fascia retributiva "9 – 14 anni"**; **PER L'EFFETTO, CONDANNARE** il Ministero dell'Istruzione a pagare, in favore della ricorrente, **LA SOMMA DI € 1.574,06** o la diversa somma, maggiore o minore, dovuta a titolo di differenze retributive così come quantificate al punto 6 dei motivi in diritto del ricorso e calcolate con il prospetto analitico allegato, oltre ad interessi legali, dalla data di maturazione dei singoli crediti al saldo ex art. 429 del c.p.c. ovvero a titolo di maggior danno ex art. 1224 del c.c.; **con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre, in solido, in favore dei procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde.**

2. Il Ministero si costituiva ritualmente in giudizio chiedendo al Tribunale adito, dichiarata la prescrizione dei diritti azionati, di respingere l'avverso ricorso in quanto infondato; con vittoria di spese.
3. La causa veniva istruita con prove documentali e all'odierna udienza era discussa e decisa come da sentenza con motivazione contestuale pubblicamente letta ex art. 429 c.p.c.
4. Nel merito, pare opportuno chiarire che la *res controversa* devoluta a questo Tribunale coinvolge la questione concernente il trattamento retributivo percepito durante il periodo pre-ruolo, atteso che in costanza del precariato, al personale assunto come supplente è per legge attribuito ogni volta il livello stipendiale iniziale, e ciò anche se le supplenze sono numerose e si ripetono negli anni (art. 526 d.lgs. n. 297/1994).
5. Tale questione, quindi, non richiede la stabilizzazione del rapporto di lavoro (immissione in ruolo).
6. Per quanto concerne, dunque, la spiegata **domanda relativa alla progressione professionale retributiva**, è pacifico tra le parti che la ricorrente abbia prestato servizio, quale docente, in favore dell'amministrazione resistente, in forza di plurimi contratti a tempo determinato (a decorrere dall'1.2.2008, v. doc. 1 fasc. ric.), venendo, però, sempre mantenuta al livello stipendiale d'ingresso, senza riconoscimento, quindi, degli scatti stipendiali, calcolati, invece, per i docenti di ruolo sulla base dell'anzianità di servizio maturata.
7. Come si è appena accennato, la retribuzione del personale assunto a tempo determinato è parametrata al trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (cfr. l'art. 526 del d.lgs. n. 297 del 1994 e la contrattazione collettiva del periodo oggetto di causa - dal C.C.N.L. 1994-1997 al C.C.N.L. 2006-2009, in vigore fino a tutto l'anno 2015 -, la quale prevedeva, appunto, che agli assunti a tempo determinato "*spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di effettiva assunzione del servizio e fino al termine del servizio medesimo*", così art. 47 C.C.N.L. 1994-1997).
8. Al contrario, la medesima contrattazione collettiva riconosceva ai docenti assunti a tempo indeterminato una progressione economica in relazione alla maturazione di anzianità di servizio per fasce stipendiali secondo la sequenza da 0 a 2 anni, da 3 a 8 anni, da 9 a 14 anni etc.
9. Con il C.C.N.L. 4.8.2011 (in vigore dal 1.9.11), il sistema di aumenti stipendiali per i docenti assunti a tempo indeterminato è stato modificato, prevedendosi un'unica fascia stipendiale iniziale dal primo all'ottavo anno di anzianità.
10. Contestualmente, è stata prevista una **clausola di salvaguardia** per cui "*il personale già in servizio alla data dell'1/9/2010, inserito o che abbia maturato diritto all'inserimento nella preesistente fascia stipendiale "3-8 anni", conserva "ad personam" il maggiore valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni"*" (cfr. art. 2, comma 2 del predetto C.C.N.L.), e che "**il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.9.2010, inserito nella preesistente 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 preesistente fascia stipendiale "3-8 anni" fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni"**" (comma 3).
11. Ciò posto, deve sicuramente ritenersi che tale disciplina legale e contrattuale violi il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegata alla direttiva n. 1999/70/CE, intitolata "*Principio di non discriminazione*", che prevede nei suoi punti 1 e 4 quanto segue: 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; 4) 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.
12. La Corte di Giustizia CE con tre successive decisioni (C.G.U.E. 13 settembre 2007, causa c-307/05, Del XXXX Alonso vs XXXX-XXXX XXXX de XXXXX; C.G.U.E., 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, XXXXXXX XXXX e XXX vs XXXX de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia; C.G.U.E., 8 settembre 2011, causa n. C-XXX/10, XXXXX XXXX XXX XXX vs Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de XXXXX) si è, infatti, espressa per la incompatibilità con la clausola 4 dell'Accordo Quadro europeo allegato alla direttiva 99/70/CE, di norme interne che escludevano il personale a tempo determinato dagli scatti retributivi triennali riconosciuti invece ai dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, fattispecie all'evidenza del tutto analoghe a quella di specie.
  13. Il divieto contenuto nella clausola 4.1 è stato ritenuto incondizionato e sufficientemente preciso da non richiedere atti di trasposizione interna della direttiva, con la sola riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive, esse tuttavia soggette al sindacato giurisdizionale (C.G.U.E. Impact, p. 65 e 68; C.G.U.E. Gavieiro e Torres, p. da 78 a 81).
  14. Quanto alla natura di tali "ragioni oggettive" idonee a consentire "condizioni di impiego" differenziate dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato, nella stessa pronuncia la Corte ha richiamato la giurisprudenza formatasi sull'identica espressione contenuta nella successiva clausola 5.1, lett. a) dell'Accordo Quadro, e posta a giustificazione del rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a termine (cfr. in particolare, C.G.U.E., Adeneler), ritenendo che al pari di quest'ultima, anche la prima vada riferita a circostanze "precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività" (p. 53-58); in contrario tali requisiti non potendo dirsi soddisfatti da una disposizione nazionale, generale e astratta, di fonte legislativa o negoziale, che stabilisca la disparità di trattamento (p. 57).
  15. Ciò detto, è consolidato nella giurisprudenza di merito e della Suprema Corte del novembre 2016 (in particolare cfr. Cass. n. 22558/2016), l'orientamento che esclude l'esistenza di ragioni oggettive, nel senso appena precisato di circostanze attinenti specificamente alla prestazione richieste, idonee a giustificare un trattamento differenziato dei lavoratori precari rispetto a quelli a tempo indeterminato della scuola quanto al regime delle progressioni stipendiali, essendo il diritto degli assunti a termine alla parità di trattamento retributivo nei termini appena detti del tutto indipendente dalla legittimità o illegittimità delle assunzioni precarie.
  16. In particolare, la Corte di Cassazione ha affermato che *"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."* (Cass. 22558/16; nello stesso senso, v. n. 23868/2016; n. 2032/2018).
  17. **Deve, dunque, ritenersi che vada riconosciuta ai dipendenti a tempo determinato, ai fini della retribuzione dei servizi resi a termine, la medesima retribuzione che percepirebbe un dipendente a tempo indeterminato con la medesima anzianità.**
  18. Naturalmente, ai fini che ci occupano, per calcolare se il dipendente a termine abbia raggiunto l'anzianità di servizio richiesta ai fini dell'attribuzione della fascia retributiva superiore, deve considerarsi come i reiterati rapporti di lavoro a termine (anche quando in ipotesi illegittimi e idonei a cagionare un danno risarcibile) restino comunque tali, e, quindi necessariamente frazionati e normalmente intervallati da periodi di non lavoro, così che **la progressione stipendiale prevista dalla contrattazione di comparto (articolata in gradoni retributivi, come sopra esposto) dovrà applicarsi al personale precario solo limitatamente ai periodi effettivamente lavorati**, anche in esecuzione di supplenze temporanee e anche se per un orario ridotto rispetto a quello pieno previsto dalla disciplina pattizia collettiva.



19. D'altro canto, con il decreto n. 3 del 14.1.2011 il M.I.U.R., di concerto con il M.E.F., ha previsto lo stanziamento di 320 milioni di euro per *"il recupero dell'utilità dell'anno 2010 ai fini della maturazione delle posizioni di carriera e stipendiali e dei relativi incrementi economici del personale docente, educativo e ATA"*. Analogamente, i contratti collettivi del 13.3.2013 e del 7.8.2014 hanno individuato le risorse economiche per il recupero, ai medesimi fini, dell'utilità degli anni 2011 e 2012. Quanto, invece, all'anno 2013, l'art. 1 comma 1 lett. b) del D.P.R. n. 122/2013 dispone che *"le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 23, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2013"*, così estendendo il cd. "blocco" dell'anzianità anche all'anno 2013.
20. In tal modo, quindi, sono state salvaguardate le posizioni dei dipendenti a tempo indeterminato dagli effetti della rimodulazione delle fasce stipendiali e della "sterilizzazione" dei servizi prestati negli anni scolastici 2010, 2011 e 2012 ai fini delle progressioni stipendiali.
21. In ragione del divieto di discriminazione sancito dal diritto eurounitario, deve ritenersi che lo stesso trattamento debba essere assicurato ai dipendenti assunti a tempo determinato, in assenza di ragioni oggettive che possano giustificare una disparità di regime. **Le disposizioni de quibus devono, quindi, essere disapplicate nella parte in cui non riconoscono anche ai dipendenti assunti a termine la medesima salvaguardia dell'anzianità di servizio maturata ai fini della progressione retributiva.**
22. Con riguardo al caso di specie, ritiene il giudicante che i documenti in atti comprovino che la ricorrente **alla data del 1° settembre del 2010 aveva già maturato un'anzianità di servizio pari a 668 giorni di servizio effettivo (1 anno, 10 mesi e 3 giorni)**, con la conseguenza che, ove assunta a tempo indeterminato, avrebbe avuto diritto all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 2, comma 3 C.C.N.L. 2011 (*"il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.9.2010, inserito nella preesistente 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 preesistente fascia stipendiale "3-8 anni" fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni" "*), a nulla rilevando, proprio per il fatto di essere a quel tempo la ricorrente una lavoratrice precaria, la circostanza che il giorno 1 settembre 2010 non fosse in corso tra le parti alcun rapporto a termine.
23. Le differenze retributive vanno, poi, riconosciute nei limiti del termine di prescrizione quinquennale. La domanda in esame è, infatti, finalizzata ad ottenere per il periodo non di ruolo lo stesso trattamento retributivo riservato dalla contrattazione collettiva al personale assunto a tempo indeterminato. Si tratta, pertanto, di una domanda di pagamento di differenze retributive e non di risarcimento del danno da mancata attuazione della direttiva 1999/70/CE, richiamata soltanto per disapplicare la normativa con essa contrastante.
24. Del resto, il giudice di legittimità ha affermato che *"Nel caso di successione di due o più contratti di lavoro a termine legittimi, il termine di prescrizione dei crediti retributivi di cui agli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, c.c., inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo, dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo considerarsi autonomamente e distintamente i crediti scaturenti da ciascun contratto da quelli derivanti dagli altri, senza che possano produrre alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo tra i rapporti lavorativi, stante la tassatività delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 c.c., o possa ravvisarsi, in tali casi, il "metus" del lavoratore verso il datore che presuppone un rapporto a tempo indeterminato non assistito da alcuna garanzia di continuità."* (v. Cass. n. 20918/2019).
25. Nel caso di specie, però, il ricorso introduttivo non può essere identificato quale **primo atto di messa in mora** ai sensi dell'art. 2948 n. 4 c.c., atteso che parte ricorrente ha comprovato di aver per la prima volta **interrotto il decorso del termine di prescrizione quinquennale in data 18 ottobre 2017** (doc. 3).
26. Di conseguenza, visto lo stato matricolare completo di Russo in atti, nessuna prescrizione risulta essere maturata in danno della ricorrente, avendo ella **compiuto il periodo di permanenza nella fascia stipendiale "0-2 anni" successivamente al 18 ottobre 2012.**
27. Il diritto della ricorrente alla **progressione professionale retributiva**, così come riconosciuta dalla contrattazione collettiva al personale assunto a tempo indeterminato, **in relazione al servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato** stipulati con il Ministero, dunque, sussiste, con la precisazione che devono:



- considerarsi i soli periodi effettivamente lavorati oggetto dei contratti a termine (v. doc. 1 fasc. Min.);
  - applicarsi le disposizioni di salvaguardia previste per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'art. 2, comma 3 C.C.N.L. 4.8.2011, dal decreto del M.I.U.R. n. 3 del 14.1.2011 e dai C.C.N.L. del 13.3.2013 e del 7.8.2014;
  - considerarsi l'anno 2013 irrilevante ai fini delle progressioni stipendiali.
28. Alla luce dell'eccezionale vicenda giurisprudenziale sopra illustrata, la quale ha reso necessario l'intervento delle massime giurisdizioni italiana ed europea, si ritiene sussistano i presupposti per compensare integralmente le spese di lite ex art. 92 c.p.c.

**P.Q.M.**

il Tribunale di Firenze, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie, definitivamente pronunciando, **disattesa e reietta ogni diversa e/o ulteriore domanda, deduzione ed eccezione,**

- 1) accerta e dichiara il diritto della ricorrente alla progressione stipendiale riconosciuta dalla contrattazione collettiva di comparto tempo per tempo applicabile al personale docente assunto a tempo indeterminato in relazione al servizio effettivamente prestato in forza dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati con il Ministero convenuto, escluso il servizio prestato nell'anno 2013; nonché all'applicazione delle disposizioni di salvaguardia previste per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'art. 2, comma 3 C.C.N.L. 4.8.2011, dal decreto del M.I.U.R. n. 3 del 14.1.2011 e dai C.C.N.L. del 13.3.2013 e del 7.8.2014; e, per l'effetto, condanna l'Amministrazione resistente al pagamento in suo favore delle differenze retributive maturate rispetto al percepito, per effetto dell'anzianità di servizio così come riconosciuta;
- 2) compensa per intero le spese di lite.

Firenze, 3 marzo 2022

Il Giudice del Lavoro  
XXXX XXXXX

