



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa PIERA GASPARINI
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa per controversia *di lavoro*, promossa da:

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. **[REDACTED]** e dell'avv. **[REDACTED]** (**[REDACTED]**) VIA TIRABOSCHI, 8 20135 MILANO ; ,
elettivamente domiciliato in VIA TIRABOSCHI, 8 20135 MILANO presso il difensore avv. DI
TRANI VINCENZO

-Ricorrente-

contro

MIUR, con il patrocinio dell'avv. AVVOCATURA DELLO STATO, elettivamente domiciliato in
VIA FREGUGLIA, 1 20122 MILANO presso il difensore avv. AVVOCATURA DELLO STATO

-Convenuto-

OGGETTO: contratti a termine nel pubblico impiego

Fatto:

Con ricorso depositato il 28/3/11 la ricorrente in epigrafe indicata, premesso di aver prestato servizio presso il Ministero convenuto in qualità di docente con 15 contratti a termine, chiedeva di accertare e dichiarare l'illegittimità dei predetti contratti nella parte in cui violano il principio di non discriminazione, nonché di accertare e dichiarare il diritto a vedersi pienamente riconosciuta l'anzianità di servizio, maturata in corrispondenza dei contratti a termine intercorsi con la convenuta, a tutti gli effetti giuridici ed economici e, in particolare, con effetto sulla posizione stipendiale e sulla ricostruzione di carriera a far data dal 4/11/09.

Chiedeva altresì la condanna dell'amministrazione ad adeguare la retribuzione ed a risarcire il danno subito in conseguenza di quanto accertato, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, con vittoria di spese diritti ed onorari da distrarsi a favore dei procuratori antistatari.

Si costituiva il Ministero convenuto contestando la domanda nel merito, rilevando altresì l'intervenuta prescrizione, in tutto o in parte, dei diritti azionati *ex art. 2948*, numero 4), c.c.

In subordine il Ministero convenuto, nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande proposte, chiedeva volersi escludere il cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria.

All'udienza del 13/12/11 la causa, inerente a questioni di diritto, veniva discussa e decisa con contestuale lettura del dispositivo e della sentenza.

Motivazione

Il ricorso proposto è fondato nei termini che di seguito si espongono.

Pacifico in causa è lo svolgimento dei rapporti a termine così come descritti nella parte in fatto del ricorso.

Si ricorda che la disciplina delle forme di lavoro flessibile presso le pubbliche amministrazioni è contenuta nell'art. 36 d.leg. n. 165 del 2001, che interviene su più piani differenti quali:

il piano dei modi di reclutamento del personale, il piano della regolamentazione del contratto di lavoro, ed anzi del contratto di lavoro a termine, di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, soggetto alla contrattazione collettiva, la quale a sua volta deve applicare alcune norme puntualmente specificate (l. n. 230 del 1962, l'art. 23 l. n. 56 del 1987, l'art. 3 d.l. n. 726 del 1984, convertito in l. n. 863 del 1984, l'art. 16 d.l. n. 299 del 1994, convertito in l. n. 451 dello stesso anno, l. n. 196 del 1997, e le successive modificazioni ed integrazioni) (comma 1);

da ultimo, il piano degli effetti del rapporto, limitato alla regola per la quale in ogni caso la violazione delle disposizioni imperative inerenti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori non comporta la stabilizzazione del rapporto, e il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

La parte ricorrente lamenta l'illegittimità della condizione di dipendente in forza di reiterati contratti a termine, e ciò per violazione della norma imperativa rappresentata dal principio di *non discriminazione* (art. 6 D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e direttiva comunitaria 1999/70/CE).

Detta discriminazione opererebbe sul piano giuridico ed economico, rispetto ai lavoratori impiegati in identiche mansioni, ma assunti a tempo indeterminato (in servizio *di ruolo*), posto che l'anzianità maturata in forza dei contratti a termine, a differenza di quella maturata dal personale di ruolo, non viene riconosciuta sul piano giuridico ed economico.

Il pregiudizio economico subito dagli assunti con reiterati contratti a tempo determinato consisterebbe nella penalizzazione, sul piano retributivo relativamente al computo della retribuzione del personale scolastico, che si determina secondo fasce di stipendio corrispondenti agli anni di servizio.

La violazione del principio di non discriminazione comporterebbe quindi, l'illegittimità dei contratti a termine stipulati ed il relativo diritto al risarcimento del danno ex art.36 D.Lgs. 165/2001.

Detta differenza di trattamento fra personale di ruolo e personale non di ruolo in presenza di identiche mansioni, non è contestata dall'amministrazione convenuta, che ha invece rilevato la mancata impugnazione delle varie reiterazioni ed eccetto l'inesistenza della violazione del principio di non discriminazione, poiché non sarebbe previsto dalla disposizione il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in corrispondenza dei periodi di lavoro a tempo determinato né a fini economici né a fini giuridici.

Sul punto, diverse pronunce di questo Tribunale, tutte in atti prodotte e da cui non v'è ragione di discostarsi, hanno chiarito che l'art. 6 D.Lgs. 368/2001 stabilisce che al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spetta "ogni altro trattamento in atto" per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello, in proporzione al periodo lavorativo prestato, e non obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio, nel caso di specie, non rileva in quanto tale, ma in quanto produce effetti sul piano economico, in presenza di un sistema retributivo che individua il trattamento economico in rapporto agli aiuti di servizio prestato, attraverso il meccanismo delle posizioni stipendiali, e rappresenta un'ingiustificata e illegittima discriminazione, in presenza di identiche mansioni svolte in una situazione di abuso derivante dalla successione di rapporti a termine.

Deve essere sottolineato che il D.Lgs 368/01, costituisce attuazione della direttiva comunitaria 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sui lavoro a tempo determinato.

La clausola 4 punto 1 dell'accordo dispone 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 un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive*".

La giurisprudenza della Corte di Giustizia ha chiarito che, sia dalla formulazione della direttiva 1999/70/CE e dell'accordo quadro, sia dal sistema in generale, sia dalle finalità degli stessi, emerge che le prescrizioni che vi sono enunciate possono applicarsi a contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni pubbliche e con gli enti del settore pubblico (Corte di Giustizia, Grande Sez. 4 luglio 2006 causa 212-C4 *Adelener*, punti da 54 a 57; Corte di Giustizia, II Sez. 7 settembre 2006; causa 53/04, *Marrosu e Sardino*, punti da 39 a 42, e causa 180/04, *Vassallo*, punto 32).

Inoltre, in base alla clausola 1 dell'accordo quadro, lo scopo dello stesso non è solo di stabilire un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti a tempo determinato, ma anche "di garantire il rispetto del divieto di discriminazione per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato" così che alle disposizioni della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro

deve essere riconosciuta una portata generale, tenuto conto dell'importanza, quali principi generali del diritto sociale comunitario, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, con il solo limite di ragioni oggettive che giustifichino un trattamento differenziato.

Dunque, la mera circostanza per cui un impiego sia qualificato di ruolo in base all'ordinamento interno e presenti alcuni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego è priva di rilevanza (cfr.: Corte di Giustizia II Sez. 13 settembre 2007 causa 307/05 *Del Cerro*, punti da 26 a 29).

Né il limite della sussistenza di ragioni oggettive può identificarsi nell'ampio senso indicato dalla difesa del Ministero. In una fattispecie analoga alla presente, relativa all'attribuzione ad un lavoratore pubblico a tempo determinato di scatti di anzianità riservati ai soli lavoratori a tempo indeterminato, la Corte, richiamando la già citata sentenza *Adelener* (ai punti 69 e 70), 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 circostanze precise e concrete che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui si discute (cfr.: Corte di Giustizia sentenza *Del Cerro*, cit., punti da 49 a 58), circostanze che non sono ravvisabili nella fattispecie in esame.

Deve quindi ritenersi sussistente la violazione della norma certamente imperativa del principio di non discriminazione, posto che non v'è alcuna ragione per differenziare l'esperienza maturata in un rapporto a tempo indeterminato rispetto a quella propria di un rapporto a termine, quantomeno quando non vi sia una sensibile interruzione tra un negozio e l'altro tale da far perdere al dipendente la professionalità acquisita.

A questo proposito si sottolinea che la ricorrente ha pressochè continuativamente svolto il servizio scolastico dall'anno 1999 e che le interruzioni riguardano tipicamente i soli mesi estivi, durante i quali non v'è attività di docenza.

Il differente trattamento, non giustificato, con i lavoratori a tempo indeterminato, determina dunque la violazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del d. Lgs. n. 368/01. Tale impostazione trova conferma anche nelle recenti disposizioni normative.

Il Legislatore è infatti intervenuto con l'art. 9 D.L. 70/2011, convertito con modificazioni in L. n. 106/11, dove l'espressa esclusione del personale della scuola dall'applicazione del D. l.vo n. 368/01 conferma il fatto che, sino all'entrata in vigore della stessa, il D. Lgs. 368/2001 trovava applicazione nell'ambito del pubblico impiego.

Si osserva inoltre che, in forza del principio generale di irretroattività della legge (art. 11 delle Disposizioni sulla legge in generale) la norma citata non può che applicarsi ai soli contratti conclusi dal 14 maggio 2011 in poi, restando priva di rilievo nell'ambito del presente giudizio.

Deve pertanto riconoscersi il diritto della ricorrente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in corrispondenza dei contratti a termine intercorsi con la convenuta a fini economici, con effetto sulla posizione stipendiale e con la condanna della resistente ad adeguare la retribuzione della ricorrente e al pagamento degli arretrati retributivi, oltre interessi legali dalle scadenze al saldo.

Detta condanna opererà nei limiti della prescrizione decennale, non potendosi ravvisare alcun "metus" del prestatore di lavoro nel far valere i propri diritti verso un datore di lavoro pubblico che opera in materia attraverso graduatorie e criteri predefiniti ed oggettivi; sul termine prescrizione decennale ci si richiama ai sensi dell'art 118 disp. att. cpc, alla recente sentenza della Corte d'Appello di Milano 11/5/11 n. 388.

Dunque deve tenersi conto, a ritroso, della data di proposizione del tentativo di conciliazione del 14/7/09, non risultando atti interruttivi precedenti, e della maturazione triennale degli scatti di anzianità; essendo l'anzianità richiesta dal 4/11/99, nessuna prescrizione si è nella specie verificata.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate nel dispositivo che segue.

La liquidazione delle spese tiene conto della serialità del contenzioso.

P. Q. M.

Il Tribunale di MILANO, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando,

accertata la violazione del principio di non discriminazione in relazione al mancato riconoscimento dell'anzianità a fini economici, che sarebbe stata riconosciuta ai lavoratori a tempo indeterminato assunti dal 4/11/99, condanna il Ministero convenuto a versare alla ricorrente le differenze retributive conseguenti al riconoscimento di tale anzianità, oltre interessi legali dalle scadenze al saldo;

condanna il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA SCIENTIFICA alla rifusione delle spese processuali a vantaggio degli Avv.ti **[REDACTED]** e **[REDACTED]**, anticipatari, liquidate in complessivi € 1.000,00, oltre accessori.

Milano, 13/12/11

Il Giudice

dott. PIERA GASPARINI