

Civile Sent. Sez. L Num. 20918 Anno 2019

Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE

Relatore: DI PAOLANTONIO ANNALISA

Data pubblicazione: 05/08/2019

SENTENZA

sul ricorso 28138-2014 proposto da:

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'
E DELLA RICERCA, in persona del Ministro
pro tempore, rappresentato e difeso
dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso
i cui Uffici domicilia *ex lege* in ROMA,
alla VIA DEI PORTOGHESI n.12;

2019

2274

- *ricorrente* -

contro

CECONE GIULIANA, elettivamente domiciliata

in ROMA, VIA NAZARIO SAURO 16, presso lo
studio dell'avvocato STEFANIA REHO,
rappresentata e difesa dall'avvocato
MASSIMO PISTILLI;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 199/2014 della CORTE
D'APPELLO di TRIESTE, depositata il
20/05/2014 R.G.N. 176/2013;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 18/06/2019 dal
Consigliere Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. RITA SANLORENZO
che ha concluso per l'accoglimento del
secondo motivo del ricorso;

udito l'Avvocato GABRIELLA D'AVANZO;

udito l'Avvocato MASSIMO PISTILLI.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Trieste ha respinto l'appello del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca avverso la sentenza del Tribunale di Udine che aveva accolto la domanda proposta da Giuliana Cecone, assunta con qualifica di collaboratore scolastico in forza di numerosi contratti a termine successivi, ed aveva condannato il Ministero a riconoscere alla stessa, ai fini della progressione economica, l'anzianità maturata durante i rapporti a tempo determinato ed a corrispondere le conseguenti differenze retributive.

2. La Corte territoriale ha premesso che gli assunti a tempo determinato del comparto scuola non beneficiano della progressione stipendiale, legata all'anzianità di servizio e riconosciuta al personale di ruolo, ed ha ritenuto la disparità di trattamento non giustificata, in quanto non rispettosa del principio di non discriminazione, sancito dalla clausola 4 dell'Accordo quadro trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 e recepito nel nostro ordinamento dall'art. 6 del d.lgs n. 368 del 2001.

3. Il giudice d'appello ha richiamato la giurisprudenza della Corte di Giustizia per sottolineare che l'anzianità di servizio, ove destinata ad incidere sul trattamento retributivo, rientra fra le condizioni di impiego, in relazione alle quali non è consentita la discriminazione rispetto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ove la diversità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive attinenti alle modalità di espletamento delle mansioni o al perseguimento di una legittima finalità di politica sociale.

4. Ha rilevato che la specialità del sistema di reclutamento nel settore scolastico può giustificare l'utilizzo del lavoro a termine, ma non legittima la disparità di trattamento fra categorie di lavoratori che si differenziano solo per la diversa natura del contratto stipulato, in quanto svolgono identiche mansioni e garantiscono l'espletamento del medesimo servizio.

5. Infine la Corte territoriale ha escluso la fondatezza dell'eccezione di prescrizione quinquennale, riproposta con il sesto motivo d'appello, evidenziando che in caso di contratto a termine la prescrizione stessa non può decorrere in costanza di rapporto.

5. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sulla base di due motivi, ai quali ha opposto difese con tempestivo controricorso Giuliana Cecone.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso denuncia, con il primo motivo formulato ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c., "violazione e falsa applicazione della direttiva 99/70/CE e dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato ivi allegato; degli artt. 6 e 10 del d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368; dell'art.



9 comma 18 del d.l. 13 maggio 2011 n. 70, come convertito con modificazioni dall'art.1, comma 2, della legge 12 luglio 2011 n. 106; dell'art. 4 della legge 3 maggio 1999 n. 124; degli artt. 485 e 526 d.lgs. 16 aprile 1994 n. 297; dell'art. 36 d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165; degli artt. 79 e 106 del CCNL comparto scuola del 29 novembre 2007". Sostiene, in sintesi, il Ministero ricorrente che alle supplenze, stipulate per garantire la continuità del servizio scolastico ed educativo, non si applica la disciplina generale dettata dal d.lgs. n. 368 del 2001, bensì la normativa di settore, ed in particolare l'art. 4 della legge n. 124 del 1999. Aggiunge che al fine di verificare se l'attribuzione del trattamento retributivo ai supplenti della scuola sia sorretta da adeguate ragioni oggettive occorre analizzare non solo la clausola 4 dell'Accordo Quadro, ma anche la successiva clausola 5 che, al fine della repressione degli abusi, consente agli Stati membri dell'Unione di tener conto delle esigenze di settori o di categorie specifiche di lavoratori. Precisa al riguardo che la ricorrenza di ragioni oggettive, che legittimano nell'ambito del servizio scolastico un diverso regime, è già stata valorizzata dalla giurisprudenza di questa Corte per affermare la legittimità della reiterazione dei contratti a termine e del sistema di reclutamento disciplinato dalla legge n. 124/1999. Richiama, infine, la disciplina dettata dal d.lgs. n. 297/1994 e sostiene che al personale della scuola il legislatore ha riconosciuto benefici ignoti ad altri settori dell'impiego pubblico, sia perché ha consentito la definitiva immissione nei ruoli solo sulla base del possesso del titolo di abilitazione, sia in quanto ha valorizzato l'anzianità maturata con contratti a tempo determinato ai fini della ricostruzione della carriera.

2. Con la seconda censura, formulata sempre ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., il Ministero denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 cod. civ.. Rileva che i principi richiamati dalla Corte territoriale non sono applicabili ai rapporti di impiego pubblico, perché il dipendente pubblico, a differenza di quello privato, non è mai esposto a ritorsioni o rappresaglie quando agisce in sede giudiziale per la tutela di propri diritti ed interessi. Aggiunge che per i crediti retributivi opera il termine quinquennale di prescrizione, in parte maturato nella fattispecie, in quanto con il ricorso al Tribunale di Udine, notificato il 22 giugno 2011, erano state fatte valere pretese a partire dall'anno scolastico 2002/2003.

3. Il primo motivo di ricorso è infondato, perché la sentenza impugnata è conforme all'orientamento, consolidatosi nella giurisprudenza di questa Corte a partire dalle sentenze nn. 22558 e 23868 del 2016, secondo cui «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.».

3.1. All'affermazione del principio di diritto, richiamato in numerose pronunce successive (cfr. fra le più recenti Cass. nn. 28635, 26356, 26353, 6323 del 2018), la Corte è pervenuta sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte di Giustizia, la quale da tempo ha affermato che:

a) la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana);

b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "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" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) le maggiorazioni retributive che derivano dall'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 contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C677/16, Montero Mateos, punto 57 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).

3.2. I richiamati principi sono stati tutti ribaditi dalla Corte di Lussemburgo nella motivazione della recente sentenza del 20.6.2019 in causa C- 72/18, Ustariz Aróstegui, secondo cui «la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che



essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.».

3.3. Non è pertinente il richiamo fatto dall'Avvocatura dello Stato nel corso della discussione orale alla sentenza del 20.9.2018 in causa C- 466/17, Motter contro Provincia Autonoma di Trento, perché la pronuncia, riguardante la diversa questione della ricostruzione della carriera al momento della conclusione del contratto a tempo indeterminato, ha esaminato la disciplina dettata dagli artt. 485 e 489 del d.lgs. n. 297/1994, applicabile al solo personale docente e non a quello amministrativo, che qui viene in rilievo, per il quale rilevano le disposizioni dettate dagli artt. 569 e 570 del T.U., non sovrapponibili alle prime.

3.4. Non si ravvisano, pertanto, ragioni che possano indurre il Collegio a rimeditare l'orientamento già espresso, al quale va data continuità, perché anche in questa sede il Ministero sovrappone e confonde il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro con il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine, oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo.

Che i due piani debbano, invece, essere tenuti distinti emerge già dalla lettura della clausola 1, con la quale il legislatore eurounitario ha indicato gli obiettivi della direttiva, volta, da un lato a "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione"; dall'altro a "creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato".

L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste, quindi, anche a fronte della legittima apposizione del termine al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32).

3.5. Tutte le considerazioni svolte nel primo motivo di ricorso prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate, e fanno leva sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego e sulla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, già ritenuti dalla Corte di Giustizia non idonei a giustificare la diversità di



trattamento (si rimanda alle sentenze richiamate nella lettera d del punto 3.1), nonché sulle modalità di reclutamento del personale nel settore scolastico e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare, ossia sulle ragioni oggettive che legittimano il ricorso al contratto a tempo determinato e che rilevano ai sensi della clausola 5 dell'Accordo quadro, da non confondere, per quanto sopra si è già detto, con le ragioni richiamate nella clausola 4, che attengono, invece, alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione.

Il primo motivo va, pertanto, rigettato.

4. E', invece, fondata la seconda censura, in relazione alla quale il Collegio intende dare continuità all'orientamento già espresso da questa Corte con l'ordinanza n.8996 del 2018, pronunciata in fattispecie sovrapponibile a quella oggetto di causa.

Non è in discussione la legittimità dei termini apposti ai singoli contratti, sicché rileva il principio affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 575/2003 secondo cui «nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti di lavoro a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizione dei crediti retributivi, di cui agli artt. 2948, numero 4, 2955, numero 2, e 2956, numero 1, cod. civ., inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo - ai fini della decorrenza della prescrizione - i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività della elencazione delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 cod. civ., e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste.».

Con la richiamata pronuncia le Sezioni Unite hanno osservato che il *metus*, ritenuto dal Giudice delle leggi motivo decisivo per addivenire alla dichiarazione di illegittimità costituzionale, presuppone l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato nel quale non sia prevista alcuna garanzia di continuità. Invece, nel contratto a termine legittimamente stipulato, poiché il lavoratore ha solo diritto a che il rapporto venga mantenuto in vita sino alla scadenza concordata e l'eventuale risoluzione *ante tempus* non fa venir meno alcuno dei diritti derivanti dal contratto, non è configurabile quel *metus* costituente ragione giustificatrice della regolamentazione della prescrizione nel rapporto a tempo indeterminato non assistito dal regime di stabilità reale (negli stessi termini Cass. n. 8996/2018 cit., Cass. n. 14827/2018; Cass. n.22146/2014).

4.1. Il principio, che deve essere qui ribadito, è assorbente ed esime il Collegio dall'affrontare le ulteriori questioni poste dal ricorso, che fa leva sulla natura del datore di lavoro per sostenere l'applicabilità anche all'impiego pubblico contrattualizzato di quanto



RG 28138/2014

affermato dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n. 143/1969, in relazione ai rapporti di impiego di diritto pubblico.

5. In via conclusiva merita accoglimento il solo secondo motivo di ricorso e la sentenza impugnata deve essere cassata, con rinvio alla Corte territoriale indicata in dispositivo che procederà ad un nuovo esame, attenendosi al principio di diritto enunciato al punto 4 e provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso e rigetta il primo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Trieste in diversa composizione, alla quale demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 18 giugno 2019

Il Consigliere estensore

Alessandro Di Paola

Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO

Giovanni Ruello



Il Presidente

[Handwritten signature]

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione LAVORO

Corte di Cassazione - copia non ufficiale