



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE DI APPELLO DI BARI**  
**SEZIONE LAVORO**

composta dai magistrati:

Dott.ssa Elvira Palma	Presidente
Dott.ssa Maria Giovanna Deceglie	Consigliere
Dott. Nicola Morgese	Consigliere rel.

ha emesso la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di lavoro iscritte sul ruolo generale al n. 999 r.g. 2020.

**TRA**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**, in persona del Ministro p.t.,  
rappresentato e difeso dall'Avvocatura di Stato.

**APPELLANTE**

**E**

**PIZZI MARIA LUCIA**, rappresentata e difesa dall'Avv. Roberto  
D'Addabbo e dall'Avv. Vincenzo Augusto.

**APPELLATA E APPELLANTE INCIDENTALE**

**RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con sentenza definitiva del 28.01.2020, il Tribunale del lavoro di Bari dichiarava il diritto di parte ricorrente, collaboratore scolastico assunto dal Ministero appellante in virtù di plurimi contratti a termine ed inserito nei ruoli ATA (amministrativo tecnico ausiliario), all'integrale riconoscimento, come servizio di ruolo, sia ai fini giuridici che economici, dell'intero servizio non di ruolo svolto prima dell'assunzione a tempo indeterminato e a decorrere dal 10.07.2001, ai fini della corretta ricostruzione della carriera; rigettava i restanti



capi della domanda concernenti la condanna del Ministero al pagamento delle conseguenti differenze retributive; compensava integralmente le spese di lite fra le parti.

2. Il Tribunale di Bari, in particolare, richiamati i principi espressi dalla giurisprudenza interna ed unionale in tema di contratti a termine e di non discriminazione tra lavoratori e nello specifico le pronunce che hanno riconosciuto, in ambito scolastico, i diritti del personale (docente ed ATA) al riconoscimento dell'anzianità di servizio prestata in regime di pre-ruolo, ha accolto la domanda principale, dichiarando il diritto della Piizzi al riconoscimento integrale, ai fini giuridici ed economici, del servizio pre-ruolo prestato in epoca successiva al 10 luglio 2001, data di scadenza del termine di trasposizione della direttiva 1999/70.

Ciò posto, ha ritenuto invece infondata la contestuale azione di condanna del Ministero al pagamento delle differenze retributive maturate, in ragione della fondatezza dell'eccezione di prescrizione quinquennale articolata dalla difesa Erariale e decorrente dalla data di notifica del ricorso del 21.03.2018.

3. Avverso tale sentenza, il Ministero proponeva appello, con ricorso depositato in data 03.08.2020.

4. L'appellato resisteva e chiedeva il rigetto del gravame, instando altresì con appello incidentale per la riforma parziale della sentenza nella parte in cui ha limitato la ricostruzione di carriera a decorrere dal 10.07.2001 ed ha rigettato la domanda di pagamento delle differenze stipendiali spettanti.

5. All'odierna udienza- previa trattazione della controversia disposta per iscritto, ai sensi dell'art. 221, 4° co., d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19), convertito, con modificazioni, in l. 17 luglio 2020, n. 77 – si svolgeva la camera di consiglio fra i Magistrati del Collegio composto in base alla tabella della Corte, dopodiché si procedeva alla pubblicazione del dispositivo in forma cartacea mediante deposito in Cancelleria.

-----

I.a. Con il primo motivo di gravame, il Ministero appellante lamenta la violazione, da parte del primo giudice, degli artt. 542, 569 e 570 del D.Lgs. n.297/1994, dell'art. 4 D.P.R. 23.08.1988 n. 399, dell'art. 3 del D.L. 19.06.70



n.370, dell'art. 66 del CCNL Scuola del 1995, degli artt. 3 e 117 Cost. e della Clausola 4 dell'Accordo Quadro Allegato alla Direttiva n.1999/70/CE.

Secondo il Ministero appellante, contrariamente a quanto sostenuto dal giudice di prime cure nella gravata sentenza, la corretta analisi della differente disciplina che regola il rapporto di lavoro ATA a tempo indeterminato rispetto a quella che relativa al rapporto di lavoro del personale ATA a tempo determinato, induce a ritenere che sussistono le "ragioni oggettive" le quali, ai sensi della clausola 4 del richiamato accordo quadro, consentono di giustificare un differente trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato.

Invero, prosegue l'appellante, lo *status* giuridico ed economico del personale assunto a tempo indeterminato si caratterizza per doveri peculiari, inerenti al servizio svolto, che qualificano la prestazione lavorativa a cui sono tenuti e che non si riscontrano, invece, nella disciplina dei rapporti di lavoro del personale a tempo determinato.

Tali doveri si ricaverebbero, secondo la prospettazione dell'appellante, dal Capo V del CCNL Scuola 2007, disciplinante il rapporto di lavoro del personale ATA, e andrebbero individuati ad esempio nella soggezione del dipendente di ruolo ad un periodo di prova o alla possibilità di affidare allo stesso mansioni ulteriori, nonché nel diverso orario di lavoro e nella possibilità, solo per il personale di ruolo, di essere trasferito d'ufficio a seguito della soppressione del posto.

Tali caratteristiche del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a detta del Ministero, avrebbero un impatto sul percorso lavorativo del personale ATA, determinando una crescita professionale maggiore del personale di ruolo rispetto a quello non di ruolo, così giustificando il differente regime tra le due categorie di lavoratori e la conseguente legittimità dell'applicazione al personale A.T.A. del coefficiente di riduzione previsto dalla disciplina normativa richiamata.

Sostiene ancora l'appellante, in disaccordo con quanto affermato nella statuizione impugnata, che il differente regime delle due categorie rispetterebbe il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo Quadro, scongiurando una «discriminazione alla rovescia» tra le stesse in danno dei dipendenti pubblici assunti mediante concorso.



Il Ministero richiama, per sostenere le sue argomentazioni, la sentenza Motter (Corte Giustizia causa C-466-17 del 20 settembre 2018) con la quale la Corte, nell'enunciare il principio di diritto (punto 54), ha dichiarato la compatibilità della normativa italiana, relativa al personale docente, che riconosce al personale docente non di ruolo i primi quattro anni di servizio per intero e restanti per due terzi, a fini dell'inquadramento retributivo al momento dell'immissione in ruolo, con la clausola 4 dell'Accordo Quadro.

Secondo il Ministero *«nonostante la sentenza Motter sia essenzialmente calibrata sulle posizioni dei docenti, la stessa deve ritenersi applicabile anche al regime riguardante il personale ATA»*.

Sostiene dunque che deve ritenersi del tutto erronea la statuizione del giudice di prime cure laddove ravvisa l'oggettiva identità contenutistica della prestazione resa dal dipendente a tempo determinato rispetto a quella resa dal dipendente in ruolo, facendone derivare il riconoscimento integrale a favore del ricorrente del periodo di servizio pre-ruolo agli effetti giuridici ed economici.

I.b. Con il secondo motivo d'appello, il Ministero dell'Istruzione denuncia la *“violazione e/o falsa applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c.”*, per aver il giudice di prime cure parzialmente compensato le spese di lite e condannato lo stesso alla loro rifusione nella restante parte.

II. L'appello principale è infondato e deve essere respinto, in forza delle seguenti motivazioni.

Come noto, la risalente e complessa vicenda del precariato scolastico si è arricchita negli ultimi anni di apporti, giurisprudenziali e normativi, che hanno consentito da ultimo alla Corte di legittimità di elaborare un criterio decisionale congruo e condivisibile.

Alle pronunce (dalla n. 22552 alla n. 22558) emesse dalla Cassazione all'udienza del 18.10.2016 – e depositate il 7.11.2016 – con l'intento annunciato di fissare regole idonee a definire in modo uniforme il vasto contenzioso pendente in materia in tutti i gradi della giurisdizione lavoristica, si è aggiunta nel panorama giurisprudenziale la sentenza Motter della Corte di Giustizia del 2018 (richiamata nell'atto di gravame) e la recente decisione n.31150 del 28.11.2019 con cui la Corte di Cassazione ha sostanzialmente posto fine all'incertezza giurisprudenziale che sull'argomento si era registrata dopo la sentenza “Motter” della Corte di Giustizia Europea.



Con tale decisione la Suprema Corte nel 2019, chiamata a pronunciarsi sulla conformità al diritto dell'Unione della disciplina interna relativa alla ricostruzione della carriera del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) della scuola, nei casi in cui l'immissione in ruolo sia stata preceduta da rapporti a termine, ha confermato il precedente orientamento, affermando il seguente principio di diritto: *«In tema di riconoscimento dei servizi pre-ruolo 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.»*

Tale conclusione aveva già trovato recente conferma nella stessa giurisprudenza della Corte di legittimità che, nella sentenza del 5.08.2019 n. 20918, ha avuto modo di sostenere che *«Non è pertinente il richiamo 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, per il quale rilevano le disposizioni dettate dagli artt. 569 e 570 del T.U., non sovrapponibili alle prime»*.

Nella decisione n. 31150 del 2019, la Cassazione con riferimento al personale Ata ha riconosciuto che le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte ai docenti, e ciò in quanto il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della fictio iuris di cui all'art. 11, comma 14, della legge n. 124/1999, con la conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata «discriminazione alla rovescia».

Dopo aver riportato il testo dell'art. 589 del D.Lgs. n. 297 del 1994, di "Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado", che testualmente dispone



«1. Al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole e istituzioni educative statali è riconosciuto sino ad un massimo di tre anni agli effetti giuridici ed economici e, per la restante parte, nella misura di due terzi, ai soli fini economici. Sono fatte salve le eventuali disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi già stipulati ovvero in quelli da stipulare ai sensi del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. 2. Il servizio di ruolo prestato nella carriera immediatamente inferiore è riconosciuto, ai fini giuridici ed economici, in ragione della metà. 3. Il periodo di servizio militare di leva o per richiamo o il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti. 4. I riconoscimenti di servizi già effettuati in applicazione di norme più favorevoli sono fatti salvi e sono cumulati con quelli previsti dal presente articolo, se relativi a periodi precedentemente non riconoscibili» e del successivo art. 570, secondo cui «Ai fini del riconoscimento di cui all'art. 569, è utile soltanto il servizio effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito. Eventuali interruzioni dovute alla fruizione di congedo e di aspettativa retribuiti e quelle relative a congedo per gravidanza e puerperio sono considerate utili a tutti gli effetti per il computo dei periodi richiesti per il riconoscimento. Il riconoscimento dei servizi è disposto all'atto della nomina in ruolo», la Cassazione ha rilevato che la contrattazione collettiva del settore scolastico ha espressamente richiamato le norme in tema di ricostruzione della carriera ed osservato che «la normativa dettata dal T.U. in tema di riconoscimento dei servizi preruolo del personale ATA differisce sensibilmente da quella che lo stesso Decreto Legislativo dedica al personale docente, perchè oltre ad essere diversi il limite del riconoscimento integrale e le modalità dell'abbattimento (tre anni in un caso, quattro nell'altro; un terzo a soli fini giuridici per il personale docente, un terzo a fini giuridici ed economici per gli ATA), il servizio utile è solo quello " effettivamente prestato nelle scuole e istituzioni educative statali che sia stato regolarmente retribuito». 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. 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 ottengono 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.*

*Occorre dire subito che l'applicabilità alla fattispecie della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE non può essere esclusa per il fatto che il rapporto dedotto in giudizio abbia ormai acquisito stabilità attraverso la definitiva immissione in ruolo, perchè la Corte di Giustizia ha da tempo chiarito che la disposizione non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo status di dipendente a tempo indeterminato. Della clausola 4, infatti, non può essere fornita un'interpretazione restrittiva poichè l'esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato viene in rilievo anche qualora il rapporto a termine, seppure non più in essere, venga fatto valere ai fini dell'anzianità di servizio».*

Dopo aver richiamato i principi cardine della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della Cassazione sull'interpretazione della clausola 4 dell'Accordo



Quadro, la Suprema Corte nella sentenza n. 31150 del 2019 ha poi rilevato -con affermazioni decisive ai fini della risoluzione della presente controversia in senso sfavorevole al Ministero- che questi principi non sono stati smentiti dalla sentenza 20.09.2018, in causa C466/17, Motter, con la quale, a seguito di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Trento, la Corte di Giustizia ha statuito che la clausola 4 dell'Accordo Quadro, in linea di principio, non osta ad una normativa, quale quella dettata dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485, che: *«ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi»*.

Rileva sul punto la Cassazione che: *«a detta conclusione la Corte è pervenuta dopo avere dichiarato espressamente di volersi porre in linea di continuità con la propria giurisprudenza, richiamata ai punti 26, 33, 37, 38, quanto alla rilevanza dell'anzianità, alla nozione di ragione oggettiva, alla non decisività delle diverse forme di reclutamento e della natura temporanea del rapporto, e la statuizione è stata resa valorizzando le circostanze allegate dal Governo Italiano, che aveva fatto leva sul criterio di favore previsto dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 489, come integrato dalla L. n. 124 del 1999, nonchè sulla necessità di raggiungere "un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso" (punto 51).*

*Particolare rilievo assumono, dunque, per comprendere la ratio della decisione, i punti 47 e 48 nei quali si afferma che possono configurare una ragione oggettiva "gli obiettivi invocati dal governo italiano, consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e dall'altro nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale", obiettivi che possono essere legittimamente considerati rispondenti a una reale necessità "fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio".*

*Poichè, ad avviso del Collegio, la lettura della pronuncia deve essere complessiva, non possono essere svalutate, come ha fatto il Ministero ricorrente nel corso della discussione orale, le affermazioni contenute ai punti 33-34 e 37-38, quanto alla non decisività della diversa forma di reclutamento ed alla necessità che la disparità di trattamento sia*





*giustificata da "elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi", sicchè la verifica che il giudice nazionale, nell'ambito della cooperazione istituita dall'art. 267 TFUE, è chiamato ad effettuare riguarda tutti gli aspetti che assumono rilievo ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, ivi compresa l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle ragioni fatte valere dinanzi alla Corte di Lussemburgo dallo Stato Italiano per giustificare la disparità di trattamento».*

La Cassazione ha quindi sottolineato che le ragioni valorizzate dalla Corte di Giustizia nella pronuncia Motter relativa alla ricostruzione della carriera del personale docente restano circoscritte ai docenti perché invece il personale tecnico, amministrativo e ausiliario non può giovare della *fiction iuris* di cui al richiamato della L. n. 124 del 1999, art. 11, comma 14 (attraverso il quale il servizio di insegnamento, avente una durata superiore a 180 giorni o prestato ininterrottamente dal primo febbraio sino al termine dello scrutinio finale, viene equiparato all'anno scolastico intero), con la conseguenza che resta alla radice esclusa ogni possibilità della paventata "discriminazione alla rovescia" cui ha fatto riferimento il M.I.U.R. nel ricorso in appello.

In merito 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, la Cassazione, ribadendo l'orientamento già espresso in precedenza --con cui era stato già rilevato 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-- ha rimarcato che: *«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».*

In particolare, nella motivazione della decisione si evidenzia l'insufficienza della circostanza della stipula del contratto a tempo determinato per giustificare il diverso trattamento, occorrendo che quest'ultimo sia giustificato mediante l'allegazione e la prova di *«elementi precisi e concreti che contraddistinguono le*



*condizioni di impiego», come la «particolare natura delle mansioni» e/o la «legittima finalità di politica sociale».*

Applicando tale principio al caso di specie, deve osservarsi che il Tribunale nell'impugnata sentenza ha ritenuto la posizione rivestita da parte ricorrente in qualità di personale ATA a termine totalmente equiparabile a quella dei colleghi di ruolo, in ragione della pacifica identità di mansioni e condizioni di impiego.

Trattasi di valutazione corretta, siccome, a parere della Corte, tale assunto trova conferma nella contrattazione collettiva la quale non ha mai operato alcuna differenziazione tra rapporto a tempo determinato e rapporto a tempo indeterminato in ordine all'inquadramento dei lavoratori ed espletamento dei compiti propri dell'area.

Una volta esclusa -con motivazione rispetto alla quale l'atto di gravame non apporta nuovi e diversi argomenti- la sussistenza di ragioni oggettive in grado di giustificare una disparità di trattamento tra le due categorie di lavoratori circa l'anzianità di servizio, il giudice di primo grado ha giustamente disapplicato la norma di diritto nazionale disciplinante l'abbattimento dell'anzianità riconoscibile al momento dell'immissione in ruolo; e ciò ha fatto in ragione della diretta applicabilità della clausola 4 dell'Accordo Quadro, secondo cui il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione di diritto interno che si ponga in contrasto con la stessa, qualora gli sia preclusa l'interpretazione conforme.

Diversamente opinando, si verrebbe a determinare una disparità di trattamento in relazione al riconoscimento dell'attività di servizio che non risulterebbe giustificata da elementi concreti e oggettivi idonei a legittimare il differente trattamento.

Nel caso di specie, la totale sovrapponibilità delle mansioni espletate dagli assunti a tempo determinato e dai dipendenti stabilmente immessi nei ruoli emerge dalla disciplina dettata dalle parti collettive, perché 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).

In ogni caso, secondo quanto si evince dalla documentazione versata in atti,



la parte ricorrente ha svolto di fatto servizi pre-ruolo con incarichi, annuali o sino al termine delle attività didattiche e sino all'assunzione a tempo indeterminato, senza che emerga lo svolgimento in concreto di mansioni differenti, anche sul piano qualitativo, rispetto a quelle svolte dal personale assunto a tempo indeterminato *ab origine*.

Pertanto, i motivi di censura alla sentenza di primo grado sono destituiti di qualsiasi fondamento, in quanto il principio di diritto contenuto nella sentenza Motter certamente non rileva nei casi in cui la parità di trattamento sia invocata da chi appartenga al ruolo del personale amministrativo.

Resta, pertanto, confermato il diritto della Piizzi, in qualità di appartenente al personale ATA, di ottenere, ai fini della progressione economica, il riconoscimento integrale del servizio prestato in conseguenza di tutti i contratti di lavoro a tempo determinato nei termini di seguito esposti, con conseguente rigetto dell'appello principale.

III. Con il primo motivo di appello incidentale, la Piizzi censura la sentenza nella parte in cui ha limitato il riconoscimento integrale del servizio pre-ruolo al solo servizio svolto successivamente alla data di operatività della clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla Direttiva n.1999/70, e dunque con esclusione dei periodi antecedenti al 10.07.2001, rilevando di contro che la lesione lamentata sarebbe di tipo permanente.

In particolare, sostiene la parte che, sebbene prima del 10.07.2001 non operasse nell'ordinamento la previsione di cui all'articolo 4 dell'accordo quadro della Direttiva 1999/70, successivamente alla predetta data la lavoratrice, dipendente a tempo determinato sin dal 2000, non poteva subire un trattamento differenziato rispetto ai dipendenti di ruolo sin dal detto anno: motivo per cui *«se alla data del 17.07.2001 aveva già maturato 5 mesi e 4 giorni di servizio preruolo, in virtù della clausola 4 dell'Accordo Quadro non poteva vedersi computare un trattamento giuridico ed economico e diverso ed inferiore rispetto al collega di ruolo avente anch'esso 5 mesi e 4 giorni di anzianità ma nel ruolo»*. Sulla scorta di tali premesse e dei precedenti della giurisprudenza di legittimità richiamati ha dunque richiesto il riconoscimento in riforma dell'impugnata sentenza del proprio diritto al riconoscimento integrale del servizio preruolo svolto anche in epoca precedente alla data del 10/07/2001 e precisamente dal 18.01.2001 al 16.03.2001 e dal 27.03.2001 al 30.06.2001 pari complessivamente a 5 mesi e quattro giorni.



Tanto premesso, l'appellante incidentale si duole inoltre dell'integrale rigetto della domanda di pagamento delle differenze retributive collegate al riconoscimento dell'anzianità di servizio di pre-ruolo, cui il Tribunale sarebbe giunto facendo malgoverno dei principi di diritto in tema di prescrizione; evidenza in particolare che il primo giudice, pur affermando correttamente che l'anzianità del lavoratore configura un mero fatto giuridico insuscettibile di prescrizione, ha disposto l'integrale rigetto della domanda con motivazioni erranee e contraddittorie, atteso che, a fronte della notifica del ricorso giudiziale del 21.03.2018, le uniche differenze retributive prescritte erano quelle anteriori al 21.03.2015, dovendosi considerare il termine quinquennale di prescrizione decorrente dalla notifica.

Con il secondo motivo di appello incidentale si contesta la sentenza che nella parte in cui ha disposto la compensazione integrale delle spese di lite in ragione della novità e complessità della questione giuridica trattata nonché della sussistenza di orientamenti difformi dalla giurisprudenza su fattispecie analoghe e l'accoglimento parziale delle domande, ritenendo di contro di avere diritto alla rifusione integrale delle spese in quanto la domanda oltre ad essere integralmente fondata non involge questioni giuridiche nuove avendo la giurisprudenza di legittimità già avuto modo di pronunciarsi su tutti gli aspetti in rilievo.

III.b. In ordine al profilo di gravame concernente la limitazione del diritto della Piizzi al riconoscimento del servizio svolto successivamente al 10.07.2001, lo stesso è fondato, e deve essere accolto.

Il Collegio ritiene infatti di condividere l'orientamento da ultimo ribadito da Cassazione civile sez. VI, 29.11.2021, n.37272, secondo cui la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato, recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone al datore di lavoro pubblico di riconoscere, ai fini della progressione stipendiale e degli sviluppi di carriera successivi al 10 luglio 2001, l'anzianità di servizio maturata sulla base di contratti a tempo determinato, nella medesima misura prevista per il dipendente assunto "ab origine" a tempo indeterminato, fatta salva la ricorrenza di ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento; tale principio è applicabile anche nell'ipotesi in cui il rapporto a termine sia anteriore all'entrata in vigore della direttiva perché, in assenza di espressa deroga, il diritto dell'Unione si



applica agli effetti futuri delle situazioni sorte nella vigenza della precedente disciplina" (Cass. 16 luglio 2020, n. 15231), sicché il calcolo dell'anzianità dovrà tenere conto anche di quella maturata anteriormente all'entrata in vigore della direttiva, fermo restando che la parificazione non potrà che riguardare i trattamenti economici spettanti in data successiva al momento in cui il diritto dell'Unione ha acquisito efficacia nell'ordinamento interno.

Sulla scorta di tale principio, va dunque riformata la statuizione di prime cure nella parte in cui ha limitato il riconoscimento del servizio preruolo, ai soli periodi svolti in seguito al 10.07.2001, avendo di contro la Piizzi diritto al riconoscimento integrale dello stesso e dunque comprensivo, con le precisazioni suindicate, anche dell'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore della direttiva.

Quanto al contestato rigetto della domanda di condanna del Ministero al pagamento delle differenze retributive maturate, occorre ribadire che, come ricordato da Cassazione 19.11.2021, n.35567 e già affermato in motivazione da Cass. n. 17314/2020 e da Cass. n. 31149/2019: *«l'anzianità di servizio maturata sulla base di contratti a tempo determinato può essere fatta valere dal personale docente ed amministrativo della scuola sia per rivendicare, in relazione ai contratti a termine intercorsi fra le parti, le maggiorazioni retributive connesse all'anzianità stessa, sia per richiedere, successivamente all'immissione in ruolo ed alla stipula del contratto a tempo indeterminato, la ricostruzione della carriera ed il riconoscimento, a fini giuridici ed economici, del servizio in precedenza prestato;*

*5.1. si tratta di pretese che, seppure fondate entrambe sulla clausola 4 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 99/70/CE, non sono sovrapponibili, sia perché fondate su elementi costitutivi diversi (in un caso la sola successione dei contratti a termine, nell'altro la prestazione a tempo determinato seguita dall'immissione in ruolo), sia in quanto non coincidenti sono le disposizioni legali e contrattuali che vengono in rilievo;*

*5.2. in particolare per la prima delle due azioni il quadro normativo e contrattuale interno è rappresentato dai CCNL succedutisi nel tempo che, nel ribadire un criterio già indicato dal D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 526, parametrata la retribuzione spettante all'assunto a tempo determinato a quella "iniziale" prevista per il personale di ruolo (cfr. Cass. n. 22558/2016, richiamata da numerose successive pronunce), mentre la ricostruzione della carriera successiva all'immissione in ruolo trova la sua disciplina nel D.Lgs. n. 297 del 1994, art. 485 e ss. per il personale docente e negli artt. 569 e seguenti*



del richiamato T.U. (cfr. Cass. n. 31149/ 2019 e Cass. n. 31150/2019);

5.3. il giudice, quindi, in un caso è tenuto a verificare la compatibilità con il diritto dell'Unione della disciplina contrattuale che, in pendenza di rapporto a termine, non assegna alcun rilievo all'anzianità di servizio maturata, nell'altro se sia giustificata l'abbattimento dell'anzianità stessa che il legislatore nazionale ha operato riconoscendo solo parzialmente l'anzianità medesima, una volta concluso il contratto a tempo indeterminato;

5.4. la diversità delle azioni rileva, ovviamente, anche ai fini dell'individuazione del dies a quo ai fini della prescrizione, posto che (salvo quanto poi si dirà in merito alla prescrittibilità o meno del diritto) una questione di prescrizione del diritto alla corretta ricostruzione della carriera, con le conseguenze che dalla stessa derivano in tema di differenze retributive, si può porre solo dopo l'immissione in ruolo del docente o del personale ATA il quale, come evidenziato dalla richiamata Cass. n. 17314/2020, ottenuta la "stabilizzazione" può rivendicare sia l'adeguamento retributivo per il periodo di "precariato", sia una ricostruzione della carriera che, nei limiti di seguito precisati, tenga conto dell'effettiva anzianità di servizio maturata sulla base di rapporti a termine, che vanno apprezzati ai fini dei successivi sviluppi della carriera del personale della scuola;

6. quanto alla prescrizione delle relative azioni vanno richiamati i principi di diritto che, sulla base delle motivazioni alle quali si rinvia ex art. 118 disp. att. c.p.c., sono stati enunciati da Cass. n. 2232/2020, da Cass. n. 10219/2020 e da Cass. n. 15231/2020, con le quali si è affermato che:

a) l'anzianità di servizio in ruolo degli insegnanti configura un mero fatto giuridico, come tale insuscettibile di una prescrizione distinta da quella dei diritti patrimoniali che su di essa si fondano, con la conseguenza che, nel caso in cui il docente, prescrittosi un primo scatto di retribuzione, agisca tempestivamente per ottenere l'attribuzione di scatti successivi, questi debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto, in quanto il datore di lavoro può opporre al lavoratore la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti (Cass. n. 2232/2020)...».

Tanto premesso in guisa di premessa maggiore, il Collegio osserva che l'originaria parte ricorrente, agendo in data successiva all'immissione in ruolo (avvenuta il 10.01.2010), ha richiesto al giudice adito il riconoscimento della



posizione stipendiale rapportata all'anzianità di servizio maturata considerando per intero il servizio preruolo prestato.

In tale situazione, non può condividersi la determinazione del primo giudice di rigettare integralmente per intervenuta prescrizione, la domanda di pagamento delle differenze retributive: avendo la dipendente comunque agito per ottenere l'attribuzione degli scatti stipendiali conseguenti alla corretta ricostruzione della carriera e che avrebbero dovuto essere riconosciuti e corrisposti seppur in relazione all'ultimo quinquennio.

Ed invero, applicando al caso di specie i suesposti principi e tenuto conto del fatto che la notifica del ricorso è avvenuta in data 21.03.2018, non può negarsi alla Piizzi il diritto alle differenze retributive maturate a decorrere dal 21.03.2013: trattandosi di importi conseguenti all'inquadramento della dipendente nella fascia stipendiale corrispondente alla maggiore anzianità di servizio riconosciuta.

Rispetto a tale assunto peraltro non assume rilievo l'avvenuta prescrizione degli scatti maturati in data anteriore alla domanda, atteso che, come puntualizzato dalla giurisprudenza, il diritto alla progressione economica, sia pur prescritto con riferimento ad un dato scatto di anzianità, non preclude il conseguimento degli scatti successivi che debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto (cfr. Cass. 22 agosto 1991, n.9022; Cass. 5 gennaio 1993, n. 36; Cass. 24 settembre 1996, n. 8430; Cass. n. 4076/2004 cit.; Cass. n. 15893/2007 cit.; Cass. n. 16958/2009 cit.).

Ne consegue che, in accoglimento dell'appello incidentale, deve dichiararsi il diritto di Piizzi Maria Lucia al riconoscimento integrale, ai fini giuridici ed economici, dell'intero servizio non di ruolo svolto a decorrere dal primo incarico come servizio di ruolo, con condanna del Ministero al pagamento delle differenze stipendiali maturate a decorrere dal 21.03.2013 e spettanti per effetto della posizione stipendiale conseguente alla ricostruzione dell'anzianità di servizio maturata.

La riforma seppur parziale della sentenza comporta l'automatica caducazione del capo della pronuncia che ha statuito sulle spese del grado, con conseguente assorbimento dei contrapposti motivi di censura articolati dagli appellanti.



È infatti noto che il giudice di appello, allorché riformi in tutto o in parte la sentenza impugnata (che determina l'automatica caducazione del capo della pronuncia che ha statuito sulle spese) deve procedere d'ufficio, quale conseguenza della pronuncia di merito adottata (ex art. 336 c.p.c.) ad un nuovo regolamento delle spese processuali, il cui onere va attribuito e ripartito tenendo presente l'esito complessivo della lite poiché la valutazione della soccombenza opera, ai fini della liquidazione delle spese, in base ad un criterio unitario e globale (*ex multis*, Cass. 9064/2018).

Ciò posto e tenuto conto dell'accoglimento parziale della domanda proposta dalla Piizzi e comunque della complessità e novità delle questioni trattate - con particolare riguardo alla questione della prescrizione dei diritti patrimoniali in contesa, oggetto di recenti pronunce giurisprudenziali intervenute all'esito di un fiorente dibattito ermeneutico in materia- sussistono ragioni idonee a disporre la compensazione delle spese di entrambi i gradi di giudizio nella misura di ½, con condanna del Ministero dell'Istruzione al pagamento della residua parte delle stesse, liquidate come da dispositivo, in ossequio ai parametri di cui al D.M. n.55 del 2014.

#### **P.Q.M.**

La Corte di Appello di Bari, Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto dal Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro p.t., con ricorso depositato in data 03.08.2020, avverso la sentenza resa in data 28.01.2020 dal Tribunale di Bari, giudice del lavoro, nei confronti di Maria Lucia Piizzi, così provvede:

- rigetta l'appello principale,
- accoglie l'appello incidentale e per l'effetto, in parziale riforma dell'impugnata sentenza, dichiara il diritto di Maria Lucia Piizzi al riconoscimento integrale, ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità di servizio maturata durante i rapporti di lavoro a tempo determinato, anche in epoca precedente alla data del 10.07.2001, con ogni conseguenza sulla ricostruzione di carriera e sul riconoscimento del punteggio da attribuirsi nelle graduatorie di istituto;
- condanna il Ministero a corrispondere in favore della Piizzi il relativo trattamento economico e le differenze retributive maturate a decorrere dal 21.03.2013, oltre accessori di legge.





- Condanna il Ministero al pagamento di ½ delle spese di entrambi i gradi di giudizio, liquidate per l'intero, per il primo grado in euro 1.200,00, oltre rimborso forfettario per spese generali, nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. e, per il secondo grado, in euro 1.500,00, oltre rimborso forfettario per spese generali, nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a., con distrazione; compensa le spese per il restante 1/2.

Così deciso in Bari, addì 22.02.2022

Il Presidente  
Dott.ssa Elvira Palma

Il Consigliere est.  
Dott. Nicola Morgese

