



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
Tribunale di Bari  
Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa Agnese Angiuli  
Alla udienza in trattazione scritta del 28/03/2025 ha pronunciato la  
seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 7977/2024 R.G. promossa da:  
[REDACTED], rappr. e dif. dall'avv. DIBITONTO MARCO;

RICORRENTE

contro:

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI BARI,  
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA PUGLIA, in persona del legale  
rappresentante pro tempore, rappr. e dif. da GIUSEPPINA LOTITO;

RESISTENTI

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso introduttivo depositato in data 18.06.2024, la ricorrente in  
epigrafe indicata - premesso di essere stata dipendente a tempo determinato  
del Ministero dell'Istruzione, in qualità di ATA non di ruolo del CCNL  
comparto scuola, inserita nelle graduatorie ad esaurimento; di aver svolto  
attività di *collaboratore scolastico*, con incarichi di 12 mesi o poco meno,  
quindi, di durata annuale e/o di supplenza; di essere stata assunta, dal  
01.09.2010, con contratto di lavoro a tempo indeterminato in qualità di  
collaboratore scolastico di ruolo; i aver percepito, durante la vigenza dei  
contratti a tempo determinato, la retribuzione base prevista per gli ATA al  
primo ingresso in ruolo, senza percepire la stessa retribuzione degli ATA  
di ruolo e senza maturare alcuna anzianità di servizio sotto il profilo  
retributivo e contributivo sin dal primo rapporto a termine; di essere



sempre stata retribuita con lo stipendio di prima fascia; che il decreto di ricostruzione della carriera ha riconosciuto la seguente anzianità complessiva non di ruolo: n. 7 anni per tutti i giorni, mesi e anni di lavoro svolti durante i rapporti a termine; che la predetta anzianità, riconosciuta amministrativamente, è stata valutata in misura ridotta, in quanto risulta inferiore rispetto a quella effettiva spettante per tutti i giorni, mesi e anni di lavoro svolti durante i rapporti a termine - agiva in giudizio chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni "1) accerti che l'art. 569 del d.lgs. n. 297/1994 relativo al riconoscimento dei servizi pre-ruolo della parte ricorrente appartenente al personale amministrativo tecnico ed ausiliario (c.d. ATA) della scuola è in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP 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, è utile integralmente a fini giuridici ed economici solo limitatamente al primo triennio e per la quota residua rilevi a fini economici nei limiti dei due terzi e, conseguentemente, una volta accertata la violazione della richiamata clausola 4, disponga la disapplicazione della norma di diritto interno in contrasto con la direttiva e, per l'effetto,

2) a) dichiarare il diritto della parte ricorrente - prima lavoratore/trice a termine, poi immesso/a nei ruoli dell'amministrazione -di vedersi riconoscere, ad ogni effetto, l'intero servizio effettivo prestato come se il rapporto fosse stato costituito a tempo indeterminato sin dal 1° contratto di lavoro a tempo determinato, e, quindi, con la medesima progressione professionale riconosciuta dal CCNL Comparto Scuola al personale scolastico assunto a tempo indeterminato di pari qualifica con decorrenza temporale dal 1° contratto di lavoro a tempo determinato, e, per l'effetto

2) b) dichiarare il diritto della parte ricorrente alla ricostruzione della carriera considerando per l'intero, ai fini giuridici ed economici, tutti i periodi di servizio (giorni, mesi ed e anni) in costanza di rapporto di lavoro a tempo determinato a decorrere dal 1° giorno di lavoro a tempo determinato sino alla data di immissione in ruolo - ascrivendogli la seguente anzianità alla predetta data: 9 anni, 6 mesi e 26 giorni e con



collocamento della medesima parte nella conseguenziale posizione stipendiale corrispondente alla fascia stipendiale acquisita in forza dell'intero servizio pregresso prestato (sia a tempo determinato che indeterminato);

3) condanni il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro *pro tempore*, al pagamento delle differenze retributive, conseguenti alla sopraddetta ricostruzione di carriera, derivanti dagli incrementi stipendiali dovuti (maturati e non corrisposti sin dal 1° giorno di lavoro a tempo determinato) che il contratto collettivo collega alla maturazione dell'anzianità per i periodi di servizio effettivamente prestati, oltre alla maggiore somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, ai sensi degli artt. 429 c.p.c., 16, comma 6, dell L. 412 del 1991 e art. 22, comma 36, della L. n. 724 del 1994", con vittoria delle spese di lite da distrarsi.

Si costituiva in giudizio la parte resistente, la quale eccepiva preliminarmente la prescrizione decennale e quinquennale delle differenze retributive, chiedendo nel merito il rigetto del ricorso.

Acquisita la documentazione versata in atti, all'odierna udienza, la causa è stata decisa nei termini indicati in dispositivo.

Il ricorso deve essere accolto per quanto di ragione.

Preliminarmente, va respinta l'eccezione di inammissibilità del ricorso per carenza di interesse, atteso che dalla documentazione depositata dalla stessa parte resistente si evince, allo stato, il riconoscimento dell'anzianità della ricorrente, sia ai fini giuridici che economici, nei limiti indicati in ricorso.

Ciò premesso, la ricorrente ha chiesto il riconoscimento dell'anzianità maturata, per il cumulo dei periodi lavorati in esecuzione dei contratti a tempo determinato stipulati in successione col Ministero convenuto, e del trattamento economico più elevato che ne deriverebbe.



Ciò premesso, preme evidenziare che Codesto Tribunale si è già pronunciato con sentenza n. 1538/2023 su fattispecie analoga a quella del presente giudizio, di cui l'Odierna Giudicante richiama e condivide le motivazioni.

Il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato è stato sancito, nell'ordinamento dell'Unione Europea, dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, secondo la quale "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"; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare, "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".

Nell'interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso), ha anzitutto richiamato la propria precedente giurisprudenza, secondo cui le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche "ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico" (v. sent. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler e altre), trattandosi di "norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza" che devono trovare applicazione a "tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro".

La Corte ha poi precisato che cosa debba intendersi per "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, precisando che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) "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".

Affrontando, inoltre, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGE ha affermato: "La mera circostanza che un impiego sia qualificato come 'di ruolo' in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari".

La Corte di Giustizia ha infine spiegato che la nozione di "ragioni oggettive" che, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, "non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo", ma solo quando "la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria".

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro "dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato".



Tali principi sono stati in seguito ribaditi dalla Corte di Giustizia (sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres) che ha ulteriormente precisato che "un'indennità per anzianità di servizio ... rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione d'impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell'Accordo Quadro".

Ancora più di recente la Corte (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11), pronunciando sulla compatibilità con il diritto dell'Unione delle disposizioni dettate in tema di inquadramento dei dipendenti "stabilizzati" dall'art. 75 del d.l. 112/2008, ha richiamato detti principi, evidenziando innanzitutto che le ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento, devono consistere in "elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro".

Deve, invece, escludersi che possa configurare una ragione oggettiva il mero richiamo alla natura temporanea del rapporto, in quanto ciò "svuoterebbe di contenuti gli obiettivi della direttiva e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato" (punto 41).

La Corte ha aggiunto che "il principio di non discriminazione, enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro, sarebbe privato di qualsiasi contenuto se il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base



al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola suddetta, atta a giustificare una diversità di trattamento...” essendo necessario “prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale” (punti 50 e 51).

Infine nella ordinanza citata è stata anche affrontata la questione delle modalità di reclutamento e la Corte ha evidenziato che la diversità fra procedura di stabilizzazione (che veniva in rilievo nel procedimento principale) e concorso pubblico può giustificare una diversità di trattamento quanto alle condizioni di impiego solo qualora “un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all’impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione” (punti 45 e 46).

Nella sentenza 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) pronunciata sempre con riferimento alle procedure di stabilizzazione, la Corte ha in sintesi affermato che “se nell’ambito della presente causa fosse dimostrato - conformemente alle deduzioni in tal senso svolte dalle ricorrenti nei procedimenti principali, rammentate al punto 47 della presente sentenza - che le funzioni svolte da queste ultime in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell’ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che, come sostenuto dal governo italiano nelle sue osservazioni scritte, la normativa nazionale in questione mira a valorizzare l’esperienza acquisita dai dipendenti con contratto a termine in seno all’AGCM, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell’accordo quadro”.

Ora, in siffatto quadro di principi, è acquisito agli atti che alla ricorrente, assunta ripetutamente a tempo determinato, è stata applicata la disciplina dettata dai vari C.C.N.L. del comparto Scuola succedutisi nel



tempo, fondata sul principio, già sancito dal D.Lgs. n. 297/1994 e ribadito a partire dal C.C.N.L. 1994/1998 (art. 53), secondo cui al personale amministrativo e tecnico non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Gli stessi C.C.N.L., invece, prevedono per il personale assunto a tempo indeterminato un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali, e stabiliscono che il passaggio tra una posizione e l'altra avviene alla maturazione del primo biennio e dei successivi quinquenni di anzianità.

Nel caso di specie, poi, è pacifico che il Ministero resistente, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato della ricorrente, ha ricostruito la sua carriera valutando il periodo pre ruolo conformemente agli artt. 569 e 570 d.lgs. 297/1994 (i quali prevedono che per il 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).

Ebbene, sia le disposizioni di cui alla contrattazione collettiva, sia l'art. 569 d.lgs. n. 297/1994 risultano in contrasto con le previsioni del diritto europeo e, in particolare, con la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999 trasfuso nella direttiva 1999/70/CE.

Dunque, l'oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, potrebbe ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia - secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia - devono essere strettamente attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione e non possono consistere nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro; nel fatto che il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione; nella circostanza che il trattamento deteriore sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo né, infine, nella sola diversità delle modalità di reclutamento.





Nel caso di specie, tuttavia, non sono affatto emersi elementi concernenti le modalità di lavoro, ossia relativi alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate, tali da giustificare la diversità di trattamento. Pertanto, nella più completa assenza di elementi che conducano a ritenere il contrario, la pacifica identità di mansioni e condizioni di impiego e l'analogia della formazione tra personale amministrativo di ruolo e a termine impongono, dunque, di ritenere la posizione rivestita da parte ricorrente pienamente comparabile a quella dei corrispondenti colleghi di ruolo di cui rivendica la progressione stipendiale.

S'impone pertanto una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di giustizia, per assicurarne la piena efficacia nella risoluzione della presente controversia.

Il contrasto tra le previsioni del diritto dell'Unione e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da "ragioni oggettive", deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, in ragione della loro superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne confliggenti.

È infatti pacifico, come ribadito dalla Corte anche nella citata sentenza *Gavieiro Gavieiro*, che "qualora non possano procedere ad un'interpretazione e ad un'applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell'Unione, i giudici nazionali e gli organi dell'amministrazione hanno l'obbligo di applicare integralmente quest'ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno"; del resto, nella stessa sentenza, la Corte ricorda che "la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego": essa, pertanto, "è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale perché sia loro riconosciuto il beneficio delle indennità per anzianità di servizio".



Né a conclusioni diverse può pervenirsi alla luce della sentenza 20 settembre 2018 (causa C-466/2017 Motter).

Con specifico riferimento al personale ATA, il quale accede ai ruoli mediante concorsi provinciali per titoli, ai sensi dell'art. 554 T.U., e per il quale l'art. 570 del medesimo T.U. prevede che la ricostruzione della carriera venga effettuata in base al servizio effettivamente prestato, non possono - infatti - operare né la prima giustificazione adottata dal governo italiano per il personale docente (la diversa esperienza acquisita dai docenti assunti con concorso rispetto a quella dei docenti assunti in base ai titoli), né la seconda (evitare il prodursi di una discriminazione alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti con concorso, a fronte di norme che equiparano le supplenze di almeno 180 giorni ad annualità intere; si vedano, in questo senso, Tribunale di Roma, sez. III lav. sent. n. 7498 del 10.10.2018 e 8376 del 5.11.2018).

Né può sostenersi che la professionalità del personale amministrativo a termine sia diversa e non comparabile con quella del personale di ruolo, non potendo le argomentazioni addotte dal Governo Italiano con riferimento al personale docente valere anche per il personale amministrativo che, salvo diverse allegazioni contrarie dell'amministrazione, svolge sempre le stesse mansioni indipendentemente dal termine dell'assunzione.

La professionalità del personale amministrativo non risulta infatti influenzata in modo altrettanto intenso dalla maggiore o minore continuità con cui le relative mansioni siano state eseguite nel corso degli anni.

Del resto (cfr., in tal senso, Trib. Salerno, Sez. lav., 28/03/2019, n. 535, giud. dott.ssa D'Antonio) la circostanza che il processo di acquisizione e consolidamento della professionalità del personale ATA sia qualitativamente diverso e diversamente influenzato dalla continuità di servizio, rispetto al personale docente, è desumibile anche da precisi indici normativi, tra i quali la diversa durata prevista per i rispettivi periodi di prova (due/quattro mesi per il personale ATA a seconda dei profili (art. 30 CCNL Scuola del 19/4/2018) ed un anno per il personale docente.



Ciò chiarito, va altresì esaminata la tesi del Ministero resistente, secondo la quale non potrebbe essere valutato ai fini della ricostruzione della carriera **l'anno 2013** in virtù dell'art. 1, comma 1, lett. b) del D.P.R. n. 122/2013 che ha prorogato fino al 2013 il c.d. blocco stipendiale.

Ebbene, sulla specifica questione è intervenuta di recente una pronuncia della **Suprema Corte** che ha affermato i seguenti principi di diritto cui dare continuità: *"...(omissis)... Il ricorso è invece infondato, perché le disposizioni che hanno stabilito il blocco delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle norme contrattuali collettive - da individuarsi, più precisamente, nell'art. 1, comma 1, lett. b, del d.P.R. n. 122 del 2013, che estese a tutto il 2013 quanto già stabilito per gli anni 2010, 2011 e 2012 dall'art. 9, comma 23, del d.l. n. 78 del 2010, convertito in legge n. 122 del 2010 - sono disposizioni eccezionali e, in quanto tali, da interpretate in senso letterale (art. 14 disp. prel. c.c.), in stretta aderenza con lo scopo loro assegnato di "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico" (così la rubrica dell'art. 9 del d.l. n. 78 del 2010).*

Alla luce di tale impostazione, la progressione in carriera va tenuta distinta dai suoi effetti economici. Il blocco dettato da esigenze di contenimento della spesa pubblica deve riguardare solo gli effetti economici (essendo ciò funzionale e sufficiente al raggiungimento del suo scopo), senza influire negativamente sulla carriera a fini giuridici.

Nel ricorso si precisa che la sentenza della Corte d'Appello è stata impugnata *"limitatamente alla parte in cui ... ha riconosciuto un'anzianità di servizio pari ad anni 24 a decorrere dal 31.12.2014"*, non quindi nella parte in cui il MIUR è stato condannato a pagare differenze retributive che sono maturate prima del 2013. È pertanto evidente che il ricorso è basato sull'errato presupposto che le norme di legge di blocco non riguardino solo gli *"incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti"* (così l'art. 9, comma 23, del d.l. 78 del 2010, cit.), ma la stessa progressione in carriera, di modo che gli anni di blocco (e, dunque, per quanto ancora interessa, il 2013) non dovrebbero essere considerati nemmeno al diverso fine del riconoscimento giuridico di una superiore fascia stipendiale di inquadramento.



*Ma una siffatta interpretazione estenderebbe la portata normativa delle disposizioni di legge asseritamente violate al di là del significato letterale delle parole usate, il che non è consentito dal carattere eccezionale delle disposizioni di legge (che derogano ai comuni principi di autonomia negoziale delle parti sociali) e nemmeno è richiesto per raggiungere lo scopo che il legislatore si è prefisso emanando quelle disposizioni... (omissis)..." (Cass. n. 16133/2024).*

Pertanto, facendo concreta applicazione al caso in esame dei principi appena richiamati, occorre ritenere che l'anno 2013 di cui si discute debba essere correttamente valutato a fini giuridici e, pertanto, deve essere ritenuto utile ai fini della eventuale maturazione della superiore fascia stipendiale, mentre non può ritenersi computabili a fini economici (in termini analoghi Tribunale di Bari sentenza n. 1156/2025 pubbl. il 20/03/2025).

Va precisato, peraltro, che il servizio svolto deve essere riconosciuto anche per il periodo antecedente al 10.07.2001.

Ritiene infatti la scrivente 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 (cfr. 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.

In definitiva, l'anzianità di servizio dovrà computarsi tenendo conto dei contratti a termine stipulati dalla ricorrente.

E', peraltro, corretta la limitazione dei diritti di credito azionati rispetto prescrizione quinquennale, ex art. 2948, co. 1, n. 4) c.c..

Per insegnamento costante della Suprema Corte, il diritto agli scatti di anzianità è soggetto al termine di prescrizione quinquennale decorrente dalle singole date di maturazione.

Peraltro, poiché l'anzianità di servizio configura un mero fatto giuridico insuscettibile di prescrizione, gli scatti non prescritti vanno liquidati come se quelli precedenti, maturati ma non più dovuti per effetto della prescrizione, fossero stati corrisposti.

I medesimi principi trovano applicazione anche relativamente alle differenze retributive riconoscibili, nella specie, in luogo degli scatti di anzianità.

Atteso che la prescrizione è stata interrotta per la prima volta con la notifica del ricorso giudiziale, eseguita il 14.06.2024 restano prescritte le sole differenze retributive maturate anteriormente al 14.06.2019.

Per tutto quanto innanzi, il ricorso deve essere accolto nei limiti della prescrizione quinquennale.

Per la quantificazione possono essere utilizzati i conteggi di parte ricorrente, conteggi che appaiono corretti, e non risultano specificamente contestati dalla parte resistente.

Le predette considerazioni sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni eventualmente contestate tra le parti.

Per quanto concerne la regolamentazione delle spese di lite - liquidate in dispositivo tenuto conto dell'assenza di attività istruttoria - esse



seguono la soccombenza, tuttavia, l'esito del giudizio ne giustifica la compensazione nella misura di un terzo.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione così definitivamente provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara il diritto della ricorrente alla ricostruzione della carriera, **considerando per intero ai fini giuridici ed economici** tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato in misura pari ad anni 9, mesi 6 e 26 giorni;
- sempre per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione a collocare la ricorrente nella fascia stipendiale spettante in seguito al suddetto riconoscimento dell'anzianità di servizio;
- sempre per l'effetto, condanna le parti resistenti al pagamento delle differenze retributive maturate, in ragione di detta anzianità di servizio, a decorrere dal 14.06.2019, oltre interessi e rivalutazione come legge;
- liquida le spese di lite in complessivi euro XXXXXXXXXX, oltre oneri accessori come per legge, che pone a carico della parte resistente nella misura di due terzi, con distrazione, e che compensa per il residuo.

Bari, 28.03.2025

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Agnese Angiuli

