

R.G.L. 3389/2018

All'udienza del 12/03/2019 avanti il Giudice del lavoro dr. Mauro Mollo, compaiono per il ricorrente l'avv. Persico, per MIUR avv.ti Parafioriti e Bove.

All'esito della camera di consiglio, non essendo presenti le parti, il Giudice pronuncia la seguente sentenza contestuale, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., contenente il dispositivo e l'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

Il Tribunale Ordinario di Torino Sezione Lavoro

non definitivamente pronunciando

Nella causa R.G.L. 3389/2018, instaurata tra le parti:

- [REDACTED] (ricorrente), ass. avv. Persico Carlotta;
- **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA** (convenuta) difeso ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c.;

premesse che

- il C.C.N.L. del 4 agosto 2011 ha rimodulato le fasce stipendiali del personale docente, prevedendo in luogo delle tre fasce previgenti (0-2, 3-8 e 9-14) solo due (0-8 e 9-14), stabilendo però il diritto dei soli dipendenti assunti a tempo indeterminato al 1° settembre 2010 di continuare a fruire del trattamento stipendiale secondo le fasce precedentemente previste (art. 2 commi 2 e 3);
- parte ricorrente, immessa in ruolo successivamente a tale data (ma già dipendente a tempo determinato), chiedeva l'applicazione a proprio favore della c.d. clausola di salvaguardia sopra riportata, assumendo che limitare ai soli dipendenti assunti a tempo indeterminato il diritto di fruire delle precedenti fasce stipendiali, seppur a titolo di superminimo, fosse da considerare in violazione del divieto di discriminazione tra dipendenti a termine e a tempo indeterminato, sancito dall'Accordo Quadro del 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva 1999/70/CE e trasfuso nell'articolo 6 d.lgs. 368/2001¹, applicabile *ratione temporis*;

¹ Art. 6 d.lgs. 368/2001: "*Principio di non discriminazione*

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine". Di contenuto analogo l'art. 25 d.lgs. 81/2015.



R.G.L. 3389/2018

- lo scrivente giudice, ritenuto che si trattasse di una questione sulla validità di una clausola di un C.C.N.L. e ritenuta l'importanza di assumere una decisione che possa essere conforme in tutti i casi analoghi, ha attivato la procedura prevista dall'articolo 62 d.lgs. 165/2001;
- l'Aran ha risposto al quesito sottopostogli con ordinanza 20 novembre 2018 dando atto dell'impossibilità di raggiungere un accordo con le parti sociali ed evidenziando che, in sostanza, la limitazione ai soli dipendenti a tempo indeterminato del diritto a fruire della fascia stipendiale 3/8 era da ricondurre ad esigenze di contenere la spesa pubblica, in vista dell'assunzione a tempo indeterminato di un numero cospicuo di docenti;

considera

1. I presupposti della questione giuridica che si va a esaminare sono sostanzialmente semplici: parte ricorrente era alle dipendenze del Ministero in epoca precedente al 1 settembre 2010 ma con contratto a tempo determinato ed ha avuto successivi contratti a termine, fino ad essere immessa in ruolo nell'anno scolastico 2014/2015. Secondo l'interpretazione fornita in ricorso, la propria posizione di docente assunto con contratto a termine doveva essere considerata equivalente a quella dei colleghi assunti a tempo indeterminato; di conseguenza, la circostanza che le parti sociali abbiano deciso di riservare un trattamento stipendiale più favorevole a questa seconda categoria di lavoratori rappresenta un comportamento illecito che si è estrinsecato in una clausola nulla, per violazione di norma imperativa rappresentata, in primo luogo, dall'articolo 6 d.lgs. 368/2001, di diretta derivazione comunitaria.

2. Parte convenuta, richiamando giurisprudenza a sé favorevole, sostiene al contrario che siffatta limitazione trovi fondamento in ragioni oggettive; anche l'Aran, nella risposta al quesito posto dallo scrivente, ha sostenuto tale tesi, individuando tali ragioni nella "*possibilità di individuare una soluzione che consentisse di garantire il 'tendenziale' rispetto dei criteri di invarianza finanziaria necessario per dare attuazione al piano straordinario di assunzione del personale*"². In altri termini, la clausola di salvaguardia e la sua applicazione al suo personale a tempo indeterminato, è frutto di un "*bilanciamento di interessi*"³ operato dalle parti sociali, al fine di rispettare i vincoli di spesa e garantire l'immissione in ruolo di una numerosa platea di lavoratori.

² Pagina 4 risposta dell'Aran.

³ Così nella risposta dell'Aran, pagina 5.



3. Appare a chi scrive che, al contrario, non sussista alcuna ragione oggettiva e che la clausola di salvaguardia, così come formulata, rappresenti una disparità di trattamento a discapito dei lavoratori a tempo determinato, e quindi nulla per contrasto con la norma imperativa rappresentata dall'articolo 6 d.lgs. 368/2001. Si ricorda infatti che il C.C.N.L. non può violare la legge, se non nelle ipotesi in cui è lo stesso provvedimento legislativo a prevedere la possibilità di deroghe da parte della contrattazione collettiva; in ogni caso, non è possibile che le parti collettive abbiano potuto introdurre una disposizione in contrasto con il suddetto articolo del d.lgs. 368/2001, in quanto questo è frutto della trasposizione dell'Accordo Quadro del 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva 1999/70/CE.

4. In primo luogo, si deve affermare che la situazione di chi, al 1 settembre 2010, si trovava alle dipendenze del Ministero a tempo determinato o a tempo indeterminato è sostanzialmente analoga: ciò, a maggior ragione, per i lavoratori che, come parte ricorrente, hanno continuato a prestare in modo sostanzialmente ininterrotto la propria attività alle dipendenze della pubblica amministrazione, svolgendo le medesime mansioni sino all'immissione in ruolo. In altri termini, due dipendenti del ministero dell'istruzione che al 1 settembre 2010 avevano già maturato tre anni di anzianità di servizio, si trovavano nella identica situazione, essendo indifferente la circostanza secondo cui tale anzianità fosse stata conseguita tramite più rapporti di lavoro a tempo determinato o a fronte di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato. D'altro canto, la giurisprudenza che si è formata in merito all'illegittima discriminazione nei confronti dei docenti c.d. precari, i quali non si vedono mai riconoscere alcun scatto di anzianità finché rimangono a tempo determinato, ha già preso posizione sull'illegittimità della diversa valutazione dell'anzianità tra le due categorie di lavoratori.

In secondo luogo, è evidente che l'unico criterio su cui si è basata l'individuazione dei lavoratori cui concedere un trattamento stipendiale più favorevole è quello della natura del contratto di lavoro, ossia se fosse a tempo determinato o a tempo indeterminato. Ciò è reso palese dal contenuto letterale dell'art. 2 del C.C.N.L. 4 agosto 2011.

5. Si riconosce che, in ipotesi, potrebbero esservi delle ragioni oggettive per un differente trattamento a seconda del tipo di contratto, ma soltanto qualora la presenza di un termine finale comportasse lo svolgimento di mansioni diverse: sarebbe stato onere della parte convenuta quantomeno allegare in che cosa consista tale diversità di ruoli. Nulla di tutto ciò è stato dedotto dal Ministero né, tanto meno, emerge dalla risposta dell'Aran.

Al contrario, l'Agenzia vorrebbe identificare le ragioni oggettive, su cui si dovrebbe fondare la legittimità la clausola di salvaguardia, nel rispetto dei vincoli di bilancio; anzi,



R.G.L. 3389/2018

sembrerebbe che l'Aran abbia ritenuto che la volontà delle parti sociali sia sufficiente a realizzare tali ragioni oggettive, laddove afferma che *"le parti hanno ritenuto sussistere motivazioni oggettive tali da ritenere opportuna la conservazione ad personam della fascia stipendiale 3-8 per i lavoratori già assunti a tempo indeterminato alla data del 1 settembre 2010"*⁴.

6. Appare agevole replicare a tale affermazione.

In primo luogo, non si discute in merito alla legittimità di riconoscere ai lavoratori a tempo indeterminato il mantenimento di un più favorevole trattamento economico; al contrario, ciò che è sotto esame è proprio la limitazione a tale platea di dipendenti del beneficio previsto.

In secondo luogo, non solo la giurisprudenza comunitaria, ma prima di tutto la logica permette di affermare che una ragione oggettiva non può consistere in finalità di contenimento della spesa pubblica. Le "motivazioni oggettive" che possono permettere l'introduzione di trattamenti differenziati tra lavoratori a termine e a tempo indeterminato devono consistere in ragioni legate allo svolgimento dell'attività lavorativa in sé o al differente apporto che può dare il dipendente a tempo indeterminato rispetto al collega a termine. Come già rilevato, nulla di ciò è stato dedotto: allo stato degli atti, quindi, a fronte della medesima prestazione lavorativa e della medesima anzianità di servizio, un docente che si trovava alle dipendenze del ministero al 1 settembre 2010 fruisce o meno della fascia stipendiale 3-8 solo sulla base della natura del proprio contratto di lavoro, se a termine oppure no.

Non vi può essere d'altronde dubbio che i docenti a tempo indeterminato siano i lavoratori da prendere come parametro di riferimento ai sensi dell'articolo 6 d.lgs. 368/2001 (che si riferisce ai *"lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello"*): i dipendenti a tempo determinato hanno diritto a ogni trattamento spettante a costoro, che *"non sia obiettivamente incompatibile"* con il contratto a termine. Non si comprende perché possa essere considerato incompatibile con il rapporto a termine il mantenimento delle fasce stipendiali preesistenti.

7. Ancora, appare paradossale quanto affermato dall'Aran: sostanzialmente, si sostiene che per permettere l'assunzione a tempo indeterminato di un certo numero di docenti, si è riservato il diritto di costoro ad avere un trattamento stipendiale più favorevole, a discapito invece di coloro che sono stati esclusi dal piano di assunzione.

⁴ Pagina 7 della risposta dell'Aran.



R.G.L. 3389/2018

8. La conclusione, quindi, non può che essere nel senso dell'illegittimità della parte della causa di salvaguardia in cui prevede che solo i dipendenti assunti a tempo indeterminato al 1 settembre 2010 continuano a fruire, come assegno *ad personam*, della fascia stipendiale 3-8. La clausola contrattuale, ai sensi articolo 1419 c.c., deve essere dichiarata nulla *in parte qua*, ossia laddove prevede che il servizio fosse a tempo indeterminato. Il diritto alla fruizione della preesistente fascia stipendiale deve essere ricollegato all'essere assunto alle dipendenze del ministero alla data del 1 settembre 2010, anche se con contratto a tempo determinato.

Il risultante testo della clausola contrattuale è quindi il seguente:

“2. Il personale già in servizio alla data del 1/9/2010, inserito o che abbia maturato il diritto all’inserimento nella pre-esistente fascia stipendiale “3-8 anni”, conserva “ad personam” il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”.

3. Il personale già in servizio alla data del 1/9/2010, inserito nella pre-esistente fascia stipendiale “0-2 anni”, conserva il diritto a percepire “ad personam”, al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della pre-esistente fascia stipendiale “3-8 anni”, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”.”

P.Q.M.

Visti gli articoli 64 d.lgs. 165/2001 e 429 c.p.c.:

- dichiara nulla l'articolo 2, commi 2 e 3 del C.C.N.L. comparto scuola del 4 agosto 2011 nella parte in cui prevedono “a tempo indeterminato”;
- rinvia per discussione all'udienza del 18 giugno 2019 ore 10.00.

Il Giudice

dott. Mauro Mollo



