

**Tribunale di Pescara Sez. lavoro,
Sentenza, 13 luglio 2016**

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso dell'11.12.2015 il ricorrente in epigrafe, premesso di avere lavorato alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in qualità di docente, in base a vari contratti a tempo determinato, chiedeva: che fosse accertata l'illegittimità dei termini apposti ai predetti contratti di lavoro per violazione dell'art. 5 D.Lgs. n. 368 del 2001 e della direttiva CE 1999/70, ed in base alla sentenza CGCE 26.11.2014, che il Ministero e la Presidenza di Consiglio convenuti fossero condannati al risarcimento dei danni pari alle mensilità dovute dal momento in cui avrebbe dovuto essere effettuata la stabilizzazione ovvero in misura pari all'indennità ex art. 18 Stat. Lav. o quantomeno a quella ex art. 8 L. n. 604 del 1966; in subordine, essendo stato utilizzato per oltre tre anni complessivi, che fosse dichiarata la conversione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato; infine che il Ministero convenuto fosse condannato alla ricostruzione della rispettiva carriera con conteggio ai fini economici e normativi dell'anzianità di servizio pre ruolo. Spiegava le conclusioni richiamate in epigrafe.

Si costituiva in giudizio il Ministero convenuto deducendo l'inapplicabilità alla fattispecie del D.Lgs. n. 368 del 2001 ex art. 9 c. 18 D.L. n. 70 del 2011 in ragione della peculiarità delle assunzioni a termine del personale della scuola e la legittimità degli incarichi di supplenza affidati ai ricorrenti, ed eccependo comunque la prescrizione di eventuali pretese economiche. La Presidenza del Consiglio convenuta eccepeva preliminarmente l'incompetenza funzionale e per territorio del Tribunale di Pescara.

Preliminarmente deve darsi atto come, nella specie, sia da riconoscersi la giurisdizione del Giudice Ordinario, essendo nel ricorso controverso il diritto all'assunzione di ciascun ricorrente al di fuori di ogni procedura concorsuale, ai sensi dell'art. 63, comma primo, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Le residue istanze, poi, sono relative al risarcimento del danno e per le stesse non vi è dubbio di giurisdizione. Allo stesso tempo, considerato che la domanda attorea non si fonda esclusivamente sulla asserita violazione del diritto comunitario, si ritiene competente territorialmente il Tribunale di Pescara.

Nel merito il ricorso è solo parzialmente fondato, per le seguenti considerazioni.

Il complesso contenzioso sulle assunzioni a tempo determinato nel settore scolastico ha registrato tre fondamentali pronunce delle Corti Superiori:

- in base a Cass. sez. lav. n. 10127 del 20/06/2012 rv. 622748, la disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel D.Lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che le attribuisce un connotato di specialità, ribadito dall'art. 9, comma 18, del D.L. n. 70 del 2011, conv. in L. n. 106 del 2011, tramite la conferma dell'esclusione della conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze. Lo speciale "corpus" normativo delle supplenze, integrato nel sistema di accesso ai ruoli ex art. 399 del D.Lgs. n. 297 del 1994, modificato dall'art. 1 della L. n. 124 del 1999, consentendo la stipula dei contratti a termine solo per esigenze oggettive dell'attività scolastica, cui non fa riscontro alcun potere discrezionale dell'amministrazione, costituisce "norma equivalente" alle misure di cui alla direttiva 1999/70/CE e, quindi, non si pone in contrasto con la direttiva stessa, come interpretata dalla giurisprudenza comunitaria. Ne consegue che la reiterazione dei contratti a termine non conferisce al docente il diritto alla conversione in contratto a tempo indeterminato, né il diritto al risarcimento del danno, ove non risulti perpetrato, ai suoi danni, uno specifico abuso del diritto nell'assegnazione degli incarichi di supplenza;

- con ordinanza n. 207 del 2013, la Corte Costituzionale ha sottoposto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, in via pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione, le seguenti questioni di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE: 1) se la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione dell'art. 4, commi 1, ultima proposizione, e 11, della L. n. 124 del 1999 - i quali, dopo aver disciplinato il conferimento di supplenze annuali su posti "che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre", dispongono che si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, "in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo" - disposizione la quale consente che si faccia ricorso a contratti a tempo determinato senza indicare tempi certi per l'espletamento dei concorsi e in una condizione che non prevede il diritto al risarcimento del danno; 2) se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della predetta clausola, le esigenze di organizzazione del sistema scolastico italiano, tali da rendere compatibile con il diritto dell'Unione Europea una normativa come quella italiana che per l'assunzione del personale scolastico a tempo determinato non prevede il diritto al risarcimento del danno;

- con sentenza del 26 novembre 2014, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha statuito che la clausola 5, punto 1, del citato accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto

personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo, aggiungendo che risulterebbe che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato;

- al contrario, nella stessa sentenza la CGUE ha ritenuto che una normativa nazionale che consenta il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per sostituire personale delle scuole statali che si trova momentaneamente nell'impossibilità di svolgere le sue funzioni non è di per sé contraria all'accordo quadro, poiché la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una "ragione obiettiva" ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), del citato accordo quadro (v., in tal senso, sentenze Angelidaki e a., da C- 378/07 a C- 380/07, EU:C:2009:250, punti 101 e 102, nonché Küçük, EU:C:2012:39, punto 30). In particolare, nell'ambito di una p.A. che dispone di un organico significativo, come il settore dell'insegnamento, è inevitabile che si rendano spesso necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità di dipendenti che beneficiano di congedi per malattia, per maternità, parentali o altri. La sostituzione temporanea di dipendenti in tali circostanze può costituire una ragione obiettiva che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale supplente, sia il rinnovo di tali contratti in funzione delle esigenze emergenti, fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punto 31). Tale conclusione si impone a maggior ragione allorché la normativa nazionale che giustifica il rinnovo di contratti a tempo determinato in caso di sostituzione temporanea persegue altresì obiettivi di politica sociale riconosciuti come legittimi. Infatti, come risulta dal punto 87 della presente sentenza, la nozione di "ragione obiettiva" che figura alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro comprende il perseguimento di siffatti obiettivi. Orbene, misure dirette, in particolare, a tutelare la gravidanza e la maternità nonché a consentire agli uomini e alle donne di conciliare i loro obblighi professionali e familiari perseguono obiettivi legittimi di politica sociale (v. sentenza Küçük, EU:C:2012:39, punti 32 e 33 nonché giurisprudenza ivi citata). La Corte ha inoltre rilevato che l'insegnamento è correlato a un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione della Repubblica Italiana che impone allo Stato l'obbligo di organizzare il servizio scolastico in modo da garantire un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari, sicché non si può negare che tale adeguamento dipenda da un insieme di fattori, taluni dei quali possono, in una certa misura, essere difficilmente controllabili o prevedibili, quali, in particolare, i flussi migratori esterni ed interni o le scelte di indirizzi scolastici da parte degli scolari. Secondo la Corte, fattori del genere attestano, nel settore dell'insegnamento, un'esigenza particolare di flessibilità che, conformemente alla sentenza Fiamingo e a., EU:C:2014:2044, punto 39, è idonea, in tale specifico settore, a giustificare oggettivamente, alla luce della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il ricorso a una successione

di contratti di lavoro a tempo determinato per rispondere in maniera adeguata alla domanda scolastica ed evitare di esporre lo Stato, quale datore di lavoro in tale settore, al rischio di dover immettere in ruolo un numero di docenti significativamente superiore a quello effettivamente necessario per adempiere i propri obblighi in materia.

Applicando tali principi alla fattispecie, va considerato che, come risulta dagli stati matricolari in atti, i ricorrenti sono stati assunti a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto con incarichi o di supplenza temporanea fino al termine delle attività didattiche o di supplenza breve.

Ai sensi della L. n. 124 del 1999, gli incarichi di supplenza annuale sono conferiti per la copertura di posti vacanti in organico e disponibili al 31 dicembre di ciascuno anno scolastico (e che rimangano presumibilmente tali per l'intero anno) in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo, mentre le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche e quelle brevi sono conferite per la copertura di posti non vacanti che si rendono di fatto disponibili (quindi per supplire ad assenze temporanee di personale di ruolo per malattia, infortunio, aspettativa, congedo o distacco).

Nella specie i ricorrenti sono stati sempre impiegati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, quindi per esigenze oggettive della p.A. convenuta, con contratti pienamente legittimi in base ai principi giurisprudenziali sopra richiamati.

Nessun abuso di impiego con contratti di lavoro a tempo determinato, nel senso sopra indicato, risulta quindi compiuto ai danni dei ricorrenti.

Quanto alla domanda di riconoscimento degli aumenti retributivi per l'anzianità maturata nel corso della prestazione dell'attività lavorativa a tempo determinato alle dipendenze del Ministero convenuto (ed. scatti di anzianità), viene in rilievo la corretta interpretazione dell'espressione: "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, del citato accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Tale clausola, intitolata: "Principio di non discriminazione" dispone al c. 1 che per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive, e, al c. 4, che 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.

La CGUE, nella causa C-307/05 decisa con sentenza 13.9.2007, ha osservato che risulta tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale nonché dalla loro finalità, che le prescrizioni ivi enunciate sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a

tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., nonché 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino e causa C-180/04, Vassallo). La clausola 4, inoltre, deve ritenersi incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale (così CGUE, 15 aprile 2008, n. 268/06, Impact, punti 62 e 68 della motivazione).

La CGUE (sent. 18.10.2012 in cause riunite da C 302/11 a C 305/11) ha, inoltre, ritenuto: che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da "ragioni oggettive" ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra; che il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere.

Applicando tali principi alla fattispecie, va osservato che i cd. scatti di anzianità hanno la funzione di parametrare il trattamento retributivo alla progressiva acquisizione di maggiore professionalità e competenza del lavoratore, conseguente al protratto svolgimento di una determinata mansione, tenendo così conto della maturazione della sempre più ampia esperienza che ciascun docente consegue in forza del protratto svolgimento della propria prestazione, sicché, qualora si verifichi una reiterazione di rapporti di lavoro a tempo determinato che, di fatto, realizzi un contesto identico, sotto il profilo dello sviluppo della professionalità, a quello di un rapporto a tempo indeterminato, nel senso che il docente presti attività lavorativa senza soluzione di continuità con mansioni sovrapponibili a quelle del corrispondente profilo del personale cd. di ruolo, maturando così esperienza professionale identica a quella dei colleghi di pari anzianità legati alla pubblica amministrazione da un rapporto a tempo indeterminato, la mancata attribuzione degli scatti di anzianità costituisce disparità di trattamento non legittimata da ragioni obiettive, né giustificabile, ed integra quindi violazione della disciplina sopra richiamata.

Va inoltre osservato che, in base all'art. 79 CCNL comparto Scuola 29.11.2007 e tabella 2 allegata (modificata dal CCNL 23.1.2009), al personale scolastico è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali, e che il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra può essere acquisito al termine dei periodi previsti dalla citata tabella, sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, tra cui, in particolare, lo svolgimento continuativo dell'attività lavorativa. Segnatamente, la seconda posizione stipendiale (cd. primo scatto) matura dopo 2 anni di servizio continuativo, la terza dopo 8, la quarta dopo 14, la quinta dopo 20, la sesta dopo 27, l'ultima dopo 34.

Successivamente, in base all'art. 2 del CCNL comparto Scuola 4.8.2011, le posizioni stipendiali di cui alla tabella B citata sono ridefinite secondo le indicazioni di cui alla tabella A allegata. Dall'a.s. 2011/2012, quindi, la seconda posizione stipendiale (cd. primo scatto) matura dopo 8 anni di servizio continuativo, la terza dopo 14, la quarta dopo 20, la sesta dopo 27, l'ultima dopo 34. Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/9/2010, inserito o che abbia maturato il diritto all'inserimento nella preesistente fascia stipendiale "3-8 anni", conserva "ad personam" il maggior valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva "9-14 anni". Il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/9/2010, inserito nella preesistente 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".

Infine, va considerato che in base alla normativa interna sul riconoscimento dei servizi pre ruolo ai fini della determinazione dell'anzianità al momento dell'immissione in ruolo del personale docente, il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione (cfr. art. 489 c. 1 D.Lgs. n. 297 del 1994), e tale disposizione, a norma dell'art. 11 c. 14 L. n. 124 del 1999, è da intendersi nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero 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.

Ne segue, conclusivamente, che se il docente assunto a tempo determinato abbia, di fatto, svolto fino al 4.8.2011 oltre due anni, e successivamente otto anni di attività lavorativa continuativa (quindi, in base alla normativa richiamata, con supplenza conferita per l'intero anno scolastico ovvero per oltre 180 giorni o dal 1 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio) per effetto di successione di contratti a termine, svolgendo mansioni comparabili a quelle del corrispondente personale cd. di ruolo, maturando così esperienza professionale identica, egli ha diritto all'attribuzione delle medesime progressioni stipendiali.

La mancanza di ragioni oggettive idonee a giustificare la disparità di trattamento tra docenti di ruolo e docenti supplenti ricorre, però, soltanto quando il docente a tempo determinato abbia operato in ragione di più contratti a termine susseguitisi senza rilevante soluzione di continuità, e di durata almeno annuale o comunque tale da coprire pressoché integralmente ciascun anno scolastico ed essere pertanto equiparabile in base al citato art. 11 c. 14 L. n. 124 del 1999. Soltanto in questo caso, infatti, la natura, la durata e la frequenza delle prestazioni lavorative (nonché la maturazione dell'esperienza professionale) non differiscono, in fatto, da quelle del personale assunto a tempo indeterminato, con conseguente sostanziale identità di situazioni. Lo stesso non accade, invece, quando il docente a tempo determinato sia stato assunto soltanto per pochi giorni, ovvero con rilevante soluzione di continuità tra una assunzione e l'altra, ovvero per classi di concorso diverse o in istituti

scolastici diversi, ovvero anche per più periodi di insegnamento, brevi ma di fatto susseguirsi senza soluzione di continuità. In tale ultimo caso, in particolare, vi è impossibilità, per il docente assunto in sostituzione di altro docente assente, di programmare efficacemente le proprie attività didattiche con riferimento all'intero anno scolastico o ad un rilevante arco temporale, sicché l'esperienza professionale maturata appare comunque sensibilmente diversa da quella del docente investito delle proprie funzioni continuativamente per l'intero anno scolastico.

Le conclusioni giuridiche qui raggiunte valgono quindi soltanto con riferimento alle supplenze annuali, ed a quelle sino al termine delle attività didattiche di durata maggiore di 180 giorni o che si siano protratte dal 1 febbraio fino al termine delle attività di scrutinio finale, nelle quali sia stata effettivamente svolta attività lavorativa o vi sia stata astensione obbligatoria per maternità o astensione facoltativa per maternità per non più di trenta giorni (cfr. le disposizioni in materia di riconoscimento di anzianità di servizio in caso di astensione per maternità di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001 ed all'art. 12 CCNL comparto Scuola 29.11.2007 cit.).

Da un tale periodo di continuativo insegnamento biennale discendono i medesimi effetti anche in caso di prestazione di attività lavorativa part time. Ciò già in base al generale principio di non discriminazione di cui all'art. 4 D.Lgs. n. 61 del 2000, per cui il lavoratore part time deve beneficiare dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile relativamente (per quanto qui interessa) all'importo della retribuzione oraria ed ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro, ed inoltre in base alla clausola dell'art. 39 c. 8 CCNL comparto Scuola 29.11.2007 cit., per cui gli istituti non espressamente disciplinati sono regolati dalle disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, in quanto compatibili tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento. Va poi considerato che, ai sensi dell'art. 8 L. n. 554 del 1988 (richiamato per il part time sia dall'art. 491 c. 6 D.Lgs. n. 297 del 1994 cit., sia dalla contrattazione collettiva), ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione ed all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero e per il calcolo dei relativi trattamenti tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto ed orario di servizio a tempo pieno.

Il trattamento retributivo del lavoratore a tempo parziale che maturi anzianità di servizio deve quindi essere quello spettante al lavoratore a tempo pieno di pari anzianità, riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Relativamente alla posizione dei ricorrenti, sussistono i predetti requisiti solo con riferimento alle supplenze annuali o sino al termine delle attività didattiche svolte, qualora aventi avuto una durata maggiore di 180 giorni o protrattesi dal 1 febbraio fino al termine degli scrutini, e svoltesi per più di due anni scolastici consecutivi fino al 4.8.2011, e per più di otto anni consecutivi successivamente (ma con diritto all'attribuzione ad personam della pregressa fascia 3-8 per i

docenti già inseriti al 1.9.2010 nella pregressa fascia 0-2 o che avessero maturato il diritto all'inserimento nella fascia 3-8), e a decorrere dall'attività svolta nel terzo anno scolastico consecutivo e negli eventuali ulteriori anni scolastici consecutivi.

Relativamente ai periodi di supplenza aventi i requisiti sopra indicati (a partire dal terzo anno scolastico consecutivo) andava attribuita ai ricorrenti posizione stipendiale corrispondente all'anzianità via via maturata.

In parziale accoglimento del ricorso il Ministero convenuto va quindi condannato al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato in base all'assegnazione delle supplenze annuali o fino al termine delle attività didattiche, e quanto spettante dal terzo anno scolastico consecutivo di prestazione lavorativa in poi in base alla posizione stipendiale acquisita in ragione dell'anzianità di servizio maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta in base a supplenze del medesimo tipo, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al soddisfo.

Le spese del giudizio, tenuto conto sia della reciproca soccombenza sia comunque della complessità della questione e dei difformi orientamenti giurisprudenziali esistenti in materia, vanno integralmente compensate.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, condanna il Ministero convenuto al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive tra quanto corrisposto per il servizio prestato in base all'assegnazione delle supplenze annuali o fino al termine delle attività didattiche, e quanto spettante dal terzo anno scolastico consecutivo di prestazione lavorativa a tale titolo in poi, in base alla posizione stipendiale acquisita in ragione dell'anzianità di servizio maturata con l'attività lavorativa precedentemente svolta al titolo medesimo, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, dalla data di maturazione di ciascun incremento retributivo fino al saldo; rigetta il ricorso nel resto.

compensa tra le parti le spese del giudizio.

Così deciso in Pescara, il 13 luglio 2016.

Depositata in Cancelleria il 13 luglio 2016.