



SENT. 724/15  
R.G.L. 408/11  
CRON. 10509

**Tribunale di Brindisi  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Brindisi, in composizione monocratica, in persona del dott. Domenico Toni, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A C O N T E S T U A L E**

nella causa discussa all'udienza del 12.5.2015, promossa da:

██████ Silvia, ██████ Alfonso, ██████ Vito, ██████ Leonardo, ██████  
Michela Giulia, ██████ Maria Rosaria, ██████ Cosimo, ██████ Silvia,  
██████ Lucia, ██████ Angelo, ██████ Maria Giuseppa, ██████ Maria  
Antonella, ██████ Cosimo, Galizia Carmina, ██████ Rosalba, ██████  
Rosanna, ██████ Anna, ██████ Grazia Ester, ██████ Stefano,  
██████ Vito, ██████ Angela Maria, ██████ Cosimina, ██████ Franca,  
██████ Maria Grazia, ██████ Antonella, ██████ Oronzo, ██████  
Domenica, ██████ Maria Teresa, ██████ Maria Gabriella, ██████  
Cotrina, ██████ Daniela, ██████ Donato Savio, ██████ Virginia, ██████  
██████ Anna, ██████ Rita, ██████ Nicola

rappresentati e difesi, con mandato a margine del ricorso, dall'avv.to  
D. Leone e dall'av. F. Pecuzino

Ricorrente

**C O N T R O**

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca con il  
funzionario dott. G. Longo e d. n. e C. Scianini Convenuto

**N O N C H E'**

Ufficio Scolastico Provinciale di Brindisi con il  
funzionario dott. G. Longo e d. n. e C. Scianini Convenuto

**Oggetto: illegittima apposizione termine su contratti a tempo determinato**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con atto depositato il 29/4/15, i ricorrenti di cui in epigrafe affermavano di aver ricevuto incarichi a tempo determinato per lo svolgimento di supplenze su posto vacante e disponibile negli anni rispettivamente indicati in ricorso. Sostenevano l'illegittimità dell'apposizione dei termini sui contratti e chiedeva, pertanto che, accertata la nullità della clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro, ne fosse dichiarata la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con condanna dell'amministrazione resistente al pagamento delle somme dovute a titolo di risarcimento del danno, anche a titolo di danno non patrimoniale, al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate e al riconoscimento degli scatti di anzianità, oltre interessi e rivalutazione.

Si costituivano il Ministero e l'ufficio scolastico che contestavano le avverse deduzioni e chiedevano il rigetto del ricorso, Tanto premesso, il ricorso è fondato e merita accoglimento nei termini di seguito indicati.

Parte ricorrente deduce di avere stipulato contratti a tempo determinato con la P.A. resistente in violazione di norme interpretative, sia sotto il profilo della nullità ab origine dell'apposizione del termine ai contratti, sia sotto il profilo del superamento del limite temporale massimo.

Lamenta difatti di essere stata assunta a termine non per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, come previsto dall'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/01, ma per esigenze connesse con il fabbisogno ordinario della P.A. e quindi per soddisfare esigenze stabili e durevoli della amministrazione scolastica, in violazione del comma 1 dell'art. 36 citato (valido per tutto il pubblico impiego). Deduce inoltre la ricorrente che i periodi di insegnamento da lei espletato superano complessivamente il limite massimo di trentasei mesi previsto dalla normativa in materia di contratti a termine (art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. 368/01).

### **1. Conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato: infondatezza.**

Le modalità di assunzione della ricorrente sono conformi alla disciplina di reclutamento del personale scolastico, che prevede il ricorso alle cd. supplenze annuali o temporanee come strumento ordinario per coprire le cattedre ed i posti di insegnamento vacanti. La materia è regolata dall'art. 4 della legge 124/99<sup>1</sup> in base al quale le supplenze vengono normalmente affidate ai cd.

<sup>1</sup> La materia delle supplenze nella scuola è disciplinata dall'art. 4 della l.n. 124/99 che così espressamente prevede: "Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo.

2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario.

3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee.

4. I posti delle dotazioni organiche provinciali non possono essere coperti in nessun caso mediante assunzione di personale docente non di ruolo.

5. Con proprio decreto da adottare secondo la procedura prevista dall'art. 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Ministro della pubblica istruzione emana un regolamento per la disciplina del conferimento delle supplenze annuali e temporanee nel rispetto dei criteri di cui ai commi seguenti.

6. Per il conferimento delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche si utilizzano le graduatorie permanenti di cui all'art. 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 dell'art. 1 della presente legge.

7. Per il conferimento delle supplenze temporanee di cui al comma 3 si utilizzano le graduatorie di circolo o di istituto. I criteri, le modalità e i termini per la formazione di tali graduatorie sono improntati a principi di semplificazione e snellimento delle procedure con riguardo anche all'onere di documentazione a carico degli aspiranti...

10. Il conferimento delle supplenze temporanee è consentito esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio. La relativa retribuzione spetta limitatamente alla durata effettiva delle supplenze medesime.

11. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA). Per il conferimento delle supplenze al personale della terza qualifica di cui all'art. 51 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Scuola", pubblicato nel supplemento ordinario n. 109 alla Gazzetta Ufficiale n.

precari, inseriti nelle graduatorie permanenti, successivamente trasformate in graduatorie ad esaurimento. La normativa di settore prevede l'utilizzo dei supplenti solo con contratti di lavoro a tempo determinato, ancorché finalizzati a soddisfare esigenze stabili e durevoli della P.A., poiché l'assunzione a tempo indeterminato è possibile solo con l'immissione in ruolo. Tale normativa non è mai stata abrogata da norme successive e pertanto deve ritenersi ancora in vigore. In tal senso depone anche l'attuale formulazione dell'art. 10 del D.Lgs. 368/01.

La ricorrente eccepisce la illegittimità dell'intero sistema legislativo di reclutamento per contrasto - tra l'altro - con l'art. 36, commi 1 e 2, del D.Lgs. 165/01.

Tale eccezione è infondata, in quanto la normativa scolastica prevale su quella generale in materia di pubblico impiego, anche se successiva, in virtù del principio di specialità; in tal senso depone anche il tenore letterale dell'art. 70 comma 8 del D.Lgs. 165/01 e le peculiarità del servizio scolastico rendono non irragionevoli tali differenze.

La normativa scolastica non è contraria nemmeno alla normativa in materia di contratti a termine; anzi l'art. 1 D.Lgs. 368/01 prevede espressamente: *"È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"*, e quindi non solo per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali, come previsto invece dall'art. 36 del Testo Unico sul Pubblico Impiego. Si deve ritenere che anche il sistema delle supplenze, annuali o temporanee, rientri in tale ipotesi di contratti a termine la cui legittimità è già predeterminata da un sistema normativo complesso e tuttora in vigore, allo scopo di evitare che l'insegnamento scolastico subisca interruzioni durante l'anno. In questi casi, l'apposizione del termine non è stata ritenuta priva di causa, trattandosi invece di ipotesi in cui la causa è predeterminata per legge come peraltro ribadito dalla Corte Costituzionale in relazione alla legittimità di utilizzo di contratti a termine in altri settori nevralgici (trasporto aereo, servizio postale).

Del pari conforme al meccanismo legislativo relativo alle graduatorie ad esaurimento è la reiterazione delle assunzioni nel corso degli anni, con proroghe o rinnovi: anche sotto tale profilo, non si ravvisano concreti profili di illegittimità della normativa, la quale è stata anzi concepita nel senso di favorire la massima ripetizione di assunzioni e rinnovi; da tale meccanismo non discende un danno concreto per i supplenti interessati, per i quali, anzi, ogni periodo lavorato comporta l'aumento del punteggio interno alla graduatoria e, quindi, la progressione nell'ordine di preferenza per le successive assunzioni.

Viene poi eccepita la contrarietà della normativa in questione rispetto alla direttiva n. 70/1999/CE, con particolare riferimento alla clausola 5 - lettere a), b) e c): al riguardo, si deve però sin da subito rilevare che la direttiva prevede l'obbligo per gli Stati membri di adottare almeno una delle misure indicate da tale clausola allo scopi di prevenire gli abusi: non è quindi necessario che siano

adottate tutte o anche più di una. Ne consegue che l'eventuale mancata previsione di una o più di tali misure non determina l'illegittimità della normativa interna, purché sia prevista anche solo una delle misure indicate dal legislatore comunitario.

Fondato è invece il motivo di censura relativo al superamento del limite dei trentasei mesi previsto dall'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. 368/01.

L'art. 36 comma 2 D.Lgs. 165/01 stabilisce che i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. È chiaro che ciò non vuol dire che tutte le norme previste da tale decreto legislativo siano concretamente applicabili nel caso di specie, dovendosi verificare se vi siano deroghe in base allo stesso decreto legislativo, ovvero in base ad altri atti normativi (quale lo stesso art. 36, al comma 5); la presenza di elementi di specialità legata alle peculiarità di uno specifico settore, tuttavia, non comporta che tale settore sia interamente sottratto alla normativa in materia di contratti a termine.

Con specifico riferimento al pubblico impiego contrattualizzato, la giurisprudenza nazionale è univoca nel senso che i contratti di lavoro a termine stipulati dalla P.A. sono disciplinati sia dal D.Lgs. 368/01, sia dall'art. 36 D.Lgs. 165/01; il primo decreto legislativo, successivo al secondo, non ne ha abrogato le parti contrastanti e, anzi, in caso di contrasto tra le norme citate, prevalgono le previsioni contenute nel D.Lgs. 165/01 in base al principio di specialità (la legge speciale non può essere sostituita da una legge generale successiva).

Anche con riferimento al diritto comunitario, la giurisprudenza della Corte di Giustizia è ormai univoca nel senso che anche i contratti di lavoro stipulati con le amministrazioni ed altri enti del settore pubblico rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva n. 70/1999 e, quindi, del D.Lgs. 368/2001 che ha attuato tale direttiva nel diritto nazionale. Ne deriva che anche tali contratti sono soggetti all'art. 5 comma 4 bis D.Lgs. 368/01, che prevede un limite finale complessivo di 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Tale norma vale in generale per tutti i contratti a termine e non trova deroghe, espresse o implicite, nel testo unico sul pubblico impiego. Anzi, ciò trova ulteriore conferma nell'art. 36 comma 5 bis del D.Lgs. 165/01, che prevede l'applicabilità - sia pure a determinate condizioni - dell'art. 5 commi 4 quater, 4 quinquies e 4 sexies del D.Lgs. 368/01. Non sembra che vi siano ragioni concrete per ritenere che ciò non valga anche nell'ambito del settore scolastico. Non rileva in senso contrario l'art. 10 comma 4 bis del D.Lgs. 368/01, in base al quale: *"Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessita' di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso*

*di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato".*

Al riguardo, si deve infatti rilevare che, in primo luogo, il comma è stato aggiunto dall'art. 9, comma 18, del D.L. 13/5/2011, n. 70 e pertanto ha effetto solo per il futuro e non si applica retroattivamente; esso non sarebbe quindi applicabile *ratione temporis* nel caso di specie. In secondo luogo, per come formulata, sorgerebbero seri dubbi di conformità della norma in questione alla direttiva n. 70/1999/CE, e in particolare rispetto alla clausola 5) (intitolata "Misure per la prevenzione degli abusi), la quale prevede espressamente che: *"Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti"*.

Ove svincolata dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 368/01, la materia delle supplenze, per come congegnata, sarebbe priva anche solo di una delle misure previste dalla citata clausola, alle lettere a), b) e c), e sarebbe quindi illegittima per quanto innanzi esposto.

Certamente la tipicità del settore scolastico - ed in particolare *"la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA"* - giustifica deroghe al regime generale, ed in particolare giustifica il conferimento delle supplenze annuali in assenza di *"ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti"* e di un numero massimo di rinnovi dei contratti o rapporti, ma ciò non comporta che il settore scolastico sia del tutto svincolato dall'ambito di applicazione della direttiva; in mancanza infatti delle misure di cui alle lettere a) e c) della clausola 5, è necessario che venga adottata quantomeno quella di cui alla lettera b). Al riguardo, si è già evidenziato che il meccanismo è strutturato in materia tale da favorire la ripetizione anno per anno di assunzioni - interruzioni - rinnovi, senza che sia previsto un numero massimo di rinnovi o una durata massima complessiva.

È evidente che il meccanismo, pur non essendo di per sé illegittimo, lo diventerebbe ove interpretato nel senso che esso possa essere protratto praticamente all'infinito; di qui la necessità di un limite temporale finale e, in assenza di un limite previsto dalla normativa di settore, deve ritenersi applicabile quello generale di trentasei mesi.

Ma, soprattutto, è la stessa formulazione dell'art. 10 comma 4 bis che induce a ritenere che tale norma non comporti affatto gli effetti dalla stessa dichiarati; infatti, dopo aver esordito con l'esclusione dell'applicazione del presente decreto ai contratti con i supplenti, il comma si conclude prevedendo espressamente che: *"In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto"*.

Ritiene, pertanto, lo scrivente che l'interpretazione data sia l'unica possibile che consenta di sanare l'illogicità interna a tale norma.

Ciò non comporta l'inapplicabilità del limite massimo di 36 mesi (in assenza del quale la normativa sarebbe illegittima per contrasto con la clausola 5 della direttiva), ma comporta solo che - in caso di superamento del limite - non si applica la conversione in rapporto a tempo indeterminato prevista da tale norma; in realtà, così interpretata, la norma in questione diventa superflua, in quanto ciò è già previsto dall'art. 36 comma 5 del D.Lgs. 165/01, che - in materia di pubblico impiego - prevede il divieto di tutela in forma specifica, intesa come conversione in rapporto a tempo indeterminato.

Coerente con tale impostazione, non solo la giurisprudenza nazionale, ma anche quella comunitaria, che ha registrato il recentissimo intervento della sentenza Mascolo (**Corte di Giustizia dell'UE del 26.11.2014**).

Quanto alla prima, la Corte di cassazione (**Cassazione civile sez. lav. 392/2012; 15 giugno 2010 n. 14350**) ha più volte affermato:

- che in materia di pubblico impiego un rapporto di lavoro a tempo determinato non è suscettibile di conversione in uno a tempo indeterminato, stante il divieto posto dall'art. 36 del d.lg. n. 165 del 2001, il cui disposto è stato ritenuto legittimo dalla Corte cost. (sent. n. 98 del 2003) e non è stato modificato dal d.lg. 6 settembre 2001 n. 368, contenente la regolamentazione dell'intera disciplina del lavoro a tempo determinato.

- che, in caso di violazione di norme poste a tutela dei diritti del lavoratore, in capo a quest'ultimo, precluso il diritto alla trasformazione del rapporto, residua soltanto la possibilità di ottenere il risarcimento dei danni subiti.

Tanto perché il meccanismo della conversione contrasterebbe con il principio costituzionale per il quale l'instaurazione del rapporto di impiego con le pubbliche amministrazioni deve avvenire mediante concorso, principio posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione di cui al primo comma dell'art. 97 Cost.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, dal canto suo, si è ripetutamente pronunciata sulla compatibilità della normativa nazionale con i principi della direttiva, da ultimo con la menzionata sentenza 26 novembre 2014, ai punti 77-80, affermando che la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale, come quella dell'art. 36 d.lg. n. 165 del 2001, la quale, nell'ipotesi di abuso derivante dal ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione da un datore di lavoro del settore pubblico, vieta che questi ultimi siano convertiti in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando, tuttavia, l'ordinamento giuridico interno dello Stato preveda, nel settore interessato, altre misure effettive per evitare, ed eventualmente sanzionare, il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato stipulati in successione.

Spetta al giudice del rinvio accertare se le condizioni di applicazione nonché l'attuazione effettiva delle pertinenti disposizioni del diritto interno configurino uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, a sanzionare il ricorso abusivo da parte della p.a. a contratti o a rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione.

Già nella sentenza del 4 luglio 2006, relativa al caso Adeneler+ 17 e concernente il diritto greco, la Corte di Giustizia aveva chiarito che non esiste un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine successivi, precisando come quando il diritto comunitario non prevede sanzioni specifiche per l'ipotesi in cui siano accertati abusi, il legislatore nazionale deve adottare misure adeguate al riguardo, che debbono avere il carattere della proporzionalità e della effettività, sì da dissuadere dalla violazione (principio di **effettività**).

Le normative di attuazione devono, inoltre, rispettare il principio della **equivalenza** ovvero non essere meno favorevoli di quelle che disciplinano nel diritto interno situazioni analoghe.

Analoghi i principi affermati dalla Corte di Giustizia con le sentenze del 7 settembre 2006, casi Vassallo / Marrosu e Sardino, in riferimento alla nostra legislazione, nonché con la sentenza 23 aprile 2009, Angelidaki e altri e con le ordinanze Vassilakis e altri 24 aprile 2009, Koukou e 23 novembre 2009, Lagoudakis.

La Corte di Giustizia ha dunque sempre espressamente affermato che la previsione da parte del legislatore nazionale, per il settore pubblico, della esclusione della conversione dei contratti a termine, diversamente dal settore privato, non è contraria alla direttiva europea, a condizione del rispetto dei principi di equivalenza e di effettività della tutela, che deve essere verificato dal giudice nazionale.

Conclusivamente:

- 1) L'ultimo comma dell'art. 36 del d.lvo 165/2001 esclude però che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, possa comunque comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni.
- 2) Nel settore scolastico la regola in questione è ribadita dal comma 14 bis dell'art. 4 l. 124/1999 (aggiunto dall'articolo 1, comma 1 del D.L. 25 settembre 2009, n. 134 conv. dalla l. 167/2009) il quale stabilisce che *"I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni"*.
- 3) La Corte Costituzionale nella sua sentenza n. 89/2003 ha ritenuto legittima la differenziazione di tutela tra dipendente pubblico e privato a fronte di un contratto a termine illegittimo alla luce del principio dell'accesso mediante concorso, enunciato dall'art. 97, terzo comma, della Costituzione, principio fondamentale in materia di instaurazione del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni - in quanto posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione - ed invece del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato.

... europea impone una tale esclusione della conversione nel settore pubblico del contratto a termine illegittimo compatibile anche con le previsioni della direttiva n. 70 del 1999, purché si possa applicare "una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" (così, tra le molte, anche la sentenza Mascolo al punto 79).

Non può pertanto procedersi alla conversione del contratto a tempo determinato in un rapporto di lavoro indeterminato, come invece richiesto da parte ricorrente.

## **2. Le conseguenze sanzionatorie del ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.**

Ciò non vuol dire tuttavia che l'abusivo ricorso al contratto a termine non vada sanzionato. La sentenza Mascolo (e prima ancora l'ordinanza Papalia, **Co. Gius. 12.12.2013**) infatti prende atto dell'esclusione, nell'ordinamento italiano, per i lavoratori pubblici del settore della scuola, tanto di qualsivoglia diritto al risarcimento del danno, quanto della possibilità di trasformazione del rapporto - a fronte di abusi quali quelli considerati - in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato: l'unica possibilità di arrivare ad una stabilizzazione, per un lavoratore che abbia effettuato supplenze nella scuola pubblica - ed in assenza di concorsi - risiede dunque nella possibile immissione in ruolo per effetto del progressivo avanzamento in graduatoria, possibilità peraltro del tutto aleatoria e tale da non poter essere considerata una sanzione a carattere sufficientemente effettivo e dissuasivo (v. i §§ 115-117 della sentenza): da qui il giudizio di non conformità, anche sotto tale profilo, della normativa italiana sottoposta al vaglio della Corte, non essendo rinvenibile nella stessa alcuna misura capace di prevenire e sanzionare in modo efficace gli abusi relativi alla successione di contratti di lavoro a tempo determinato. In ogni caso, quindi, sia pure come alternativa "debole" alla stabilizzazione in ruolo, sembra ora assai difficile che - alla luce del "combinato disposto" dell'ordinanza Papalia e della sentenza Mascolo - possa non essere riconosciuto quantomeno un adeguato risarcimento del danno ai lavoratori pubblici che siano 'vittime' di un patologico abuso nel tempo del contratto a termine.

### **2.1. Il danno comunitario.**

Tanto premesso, deve preliminarmente convenirsi sul rilievo che in linea generale nel nostro ordinamento la misura del risarcimento del danno è intesa come misura di riparazione di una perdita effettiva e non come pena privata ovvero misura sanzionatoria della violazione di legge.

Tuttavia il regime della prova del danno non deve essere tanto rigoroso da rendere eccessivamente difficile - se non praticamente impossibile - la tutela del diritto (principio di effettività della tutela).



Orbene, il sostenere che l'abuso del contratto a termine nel pubblico impiego non reca in sé danno al lavoratore - in quanto il dipendente, non essendo assunto per concorso, non avrebbe mai potuto avere alternativamente accesso all'impiego "di ruolo"- rischia di rendere eccessivamente difficile la dimostrazione del danno, in contrasto con il principio di effettività.

Ragionare in tal senso consentirebbe, per paradosso, di ritenere addirittura vantaggioso per il lavoratore l'utilizzo abusivo del contratto a termine, quale unica possibile forma di impiego non- concorsuale.

Verrebbe conseguentemente meno anche la effettività della sanzione e la sua dissuasività.

La Corte di legittimità non ha ancora assunto una posizione consolidata sulla questione della sanzione che dovrebbe conseguire alla illegittima apposizione del termine ed in particolare sulla natura della responsabilità, sugli oneri allegatori e probatori del lavoratore, sui criteri per la quantificazione del danno.

Sul punto vi sono stati interventi contraddittori.

Nella sentenza del **13 gennaio 2012 n. 392**, ad esempio, la Corte non dubita dell'astratta configurabilità del danno, ma sul fronte della prova in concreto del danno-conseguenza esclude la possibilità di configurare un danno *in re ipsa*.

In **Cass. 23.12.2014 nr. 27363** trovasi ancora affermato: *"deve rilevarsi che seppure la disciplina comunitaria impedisca di rendere eccessivamente difficoltoso al lavoratore illegittimamente assunto a termine da una pubblica amministrazione il diritto ad ottenere il risarcimento dei danni, nella fattispecie difetta, assorbentemente, la prova, anche presuntiva, del danno in tesi subito, dovendosi chiarire che anche in caso di illegittima assunzione a termine da parte di una pubblica amministrazione, il danno non può comunque ritenersi in re ipsa, ma provato, secondo i principi sull'onere probatorio e dunque anche per presunzioni gravi, precise e concordanti.."*

Di segno contrario appaiono invece altre sentenze.

Nell'arresto del **21 agosto 2013 n. 19371 la Suprema Corte** ribadisce il divieto di conversione ma accoglie il motivo di impugnazione sul mancato riconoscimento del diritto al risarcimento del danno, liquidando d'ufficio l'indennità forfettizzata ex art. 32, quinto comma, l. n. 183 del 2010, di cui sottolinea la natura di "penale ex lege" a carico del datore di lavoro.

Nella sentenza del **2 dicembre 2013 n. 26951 la Corte di Cassazione** ha confermato la legittimità di una pronuncia che aveva riconosciuto un risarcimento del danno in misura di dieci mensilità di retribuzione, in conseguenza della illegittima apposizione del termine ad un rapporto di pubblico impiego, pur senza esprimersi in ordine alla natura di tale risarcimento ed alle problematiche probatorie ad esso connesse; ritenendo corretto "il principio secondo cui il lavoratore che sia stato assunto illegittimamente, ha diritto ad essere risarcito per effetto della violazione delle norme imperative in materia" pare avallare tuttavia la tesi che sia sufficiente la violazione per dar luogo al risarcimento.

Da ultimo, nella sentenza del **30.12.2014 nr. 24781** si trova affermato : *"fermo restando che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni,*

non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, salva l'applicazione di ogni responsabilità e sanzione — l'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, nella parte in cui prevede "il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", deve essere interpretato nel senso che la nozione di danno applicabile nella specie deve essere quella di **"danno comunitario"**.

In altri termini, si deve trattare di un risarcimento conforme ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, **configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro** — che può provare l'esistenza di eventuali ripercussioni negative evitabili dall'interessato che possono essere escluse — mentre l'interessato deve limitarsi a provare l'illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze "falsamente indicate come straordinarie e temporanee" essendo esonerato dalla costituzione in mora del datore di lavoro e dalla prova di un danno effettivamente subito (senza riguardo, quindi, ad eventuale aliunde perceptum)" (in tal senso anche la recentissima **Cassazione civile, sez. lavoro, 23.01.2015 n° 1260**). La sentenza in commento ribalta la precedente impostazione, facendo leva sulla più volte citata ordinanza "Papalia" della **Corte di Giustizia Europea del 12 dicembre 2013** (causa C-50/13), con la quale è stato affermato che gli Stati membri non possono subordinare il risarcimento del danno del lavoratore a termine nel settore pubblico alla fornitura di una prova eccessivamente difficile e puntualizza che deve trattarsi "di un risarcimento **conforme ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività** rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro — che può provare l'esistenza di eventuali ripercussioni negative evitabili dall'interessato che possono essere escluse — mentre **l'interessato deve limitarsi a provare l'illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze "falsamente indicate come straordinarie e temporanee"**. Pertanto, "salva restando la possibilità per il lavoratore di fare ampio uso della prova presuntiva, è sufficiente che **il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine in suo danno, spettando alla amministrazione convenuta l'onere di provare l'insussistenza dell'abuso**". La Corte sottolinea altresì che il ristoro del danno "deve essere completo — sia per quanto riguarda il danno da perdita di lavoro inteso in senso ampio sia per quel che concerne gli aspetti retributivi" e "proporzionato alla singola fattispecie". A tal fine, "si dovrà, tra l'altro, tenere conto del numero dei contratti a termine, dell'intervallo di tempo intercorrente tra l'uno e l'altro contratto, della durata dei singoli contratti e della complessiva durata del periodo in cui è stata la reiezione. **Ma si dovrà anche considerare il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (...)** quale espressione del dovere di solidarietà fondato sull'art. 2 Cost."

## 2.2. La quantificazione del danno.

Venendo ad esaminare il caso sottoposto al giudizio di questo Tribunale, non può che constatarsi che parte attrice ha posto a fondamento della propria domanda la violazione dell'art. 5 comma 4 bis D.Lvo 368/01, allegando altresì i fatti integranti tale fattispecie (successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti che abbiano complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, con violazione del disposto normativo perfezionato con la stipulazione del primo contratto successivo all'entrata in vigore alla l. 247/07 che abbia superato tale limite).

La successione di contratti verificatasi nel caso di specie consente di ritenere effettivamente integrata la previsione normativa sopra indicata.

Si tratta infatti di molteplici contratti in virtù dei quali ciascuno dei ricorrenti ha ampiamente superato i *“trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro”*.

Al fine di far sì che il risarcimento dei danni abbia i caratteri individuati dalla Corte di Giustizia, deve ritenersi che al lavoratore che sia stato illegittimamente assunto a termine e che non possa vedere accertata la natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, spetti un risarcimento che insieme sia adeguato ristoro del danno costituito dalla impossibilità di fruire di una occupazione stabile alle dipendenze della pubblica amministrazione, possibilità invece attribuita ai dipendenti di aziende private assunti a termine illegittimamente, e contemporaneamente costituisca una valida misura dissuasiva contro l'abusivo ricorso alle assunzioni a termine.

In ordine alla natura di tale ristoro giova richiamare la già menzionata S.C. (**Cass. 30.12.2014 nr. 24781**) la quale, sostenendo che *“...In altri termini, si deve trattare di un risarcimento conforme ai canoni di adeguatezza,effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro — che può provare l'esistenza di eventuali ripercussioni negative evitabili dall'interessato che possono essere escluse — mentre l'interessato deve limitarsi a provare l'illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze “falsamente indicate come straordinarie e temporanee” essendo esonerato dalla costituzione in mora del datore di lavoro e dalla prova di un danno effettivamente subito (senza riguardo, quindi, ad eventuale aliunde perceptum)”* pare pronunziarsi esplicitamente nel senso che il danno derivante dalla violazione della norma comunitaria ha carattere **sanzionatorio** e non carattere ripristinatorio, differenziandosi per questo aspetto dalla nozione di *risarcimento* intesa come *riparazione per equivalente* di un danno effettivo, da allegare e provare in concreto .

A tale orientamento questo giudice presta adesione, sul rilievo della necessità, ai termini della normativa europea, di sanzionare l'eventuale accertato utilizzo abusivo di una successione di contratti a termine, ripetutamente affermata dalla Corte di Giustizia.

Per la quantificazione del danno, i giudici di legittimità hanno suggerito (v. cit. **Cass. nr. 24781/2014**), in via tendenziale, l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 8 della legge n. 604/1966 (da un minimo di 5 ad un massimo

di 12 mensilità). Va esclusa invece l'applicazione dei meccanismi forfettari previsti dall'art. 32 della legge n. 183/2010 (c.d. collegato lavoro) e dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, in quanto, secondo la SC, riguardanti situazioni differenti da quella in esame. Tale orientamento, tuttavia, desta qualche perplessità. A parte la scelta del regime forfettario più penalizzante tra quelli citati, l'applicazione dei criteri predetti rischia di negare al lavoratore la possibilità di ottenere un risarcimento "completo" e "proporzionato alla fattispecie", con una evidente disparità di trattamento tra lavoratori pubblici e privati. Infatti, a fronte della medesima condotta illegittima, ai secondi spetterebbe, oltre all'indennità forfettaria, anche la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre ai primi verrebbe riconosciuta la sola indennità.

Non senza dimenticare che il campo di applicazione dell'art. 8 L. 604/66 è riservato:

- a datori di lavoro di piccole dimensioni, nell'impiego privato;
- ovvero a datori di lavoro altrimenti esclusi dall'applicazione dell'art 18 L. 300/70.

Difetta, pertanto, il requisito della equivalenza delle situazioni.

Appare pertanto più consona ai criteri dettati dal giudice sovranazionale in tema di effettività e dissuasività del ristoro, optare per una differente forma di risarcimento.

Nell'impiego privato l'art. 32 co. 5 della L 183/2010 prevede, nei casi di accertata illegittimità del termine apposto del contratto di lavoro, tanto la prosecuzione/ trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato che il risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo che *"Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604"*.

Una sanzione equivalente nel rapporto di lavoro pubblico deve dunque tenere conto:

- da un parte della componente relativa alla "conversione del contratto"
- dall'altra della componente della indennità onnicomprensiva.

1) Sotto il primo profilo il mezzo più appropriato, stante il divieto di conversione di cui all'art. 36 D.lvo 365/2001, va rinvenuto all'interno dell'art. 18 L. 300/1970 (invece che nel richiamato art. 8 L.604/66), in quanto norma:

- relativa a datori di lavoro che, in relazione al requisito dimensionale, possono essere comparabili ad una pubblica amministrazione;
- applicabile alle pubbliche amministrazioni, a prescindere dal numero dei dipendenti (art. 51 cpv. d. lgs 165/2001).

Ai sensi dell'art. 18 (commi tre e quattro del testo introdotto dalla legge 92/2012), la indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro è pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il ricorso all'art. 18 si giustifica nei soli limiti della quantificazione ex lege del valore forfettizzato del diritto alla stabilità dell'impiego/prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso un datore di lavoro pubblico.

2) Quanto al profilo indennitario, non si ravvisano invece ostacoli alla quantificazione del risarcimento negli stessi termini indicati nell'art. 32 co. 5 legge 183/. Va anzi sottolineato che anche tale norma prevede un meccanismo forfettizzato di liquidazione che presume una misura minima del danno e fissa parametri di quantificazione (quelli dell'art. 8 L. 604/66) che prescindono dalla perdita patrimoniale concreta del lavoratore, in quanto hanno riguardo a dati oggettivi (le dimensioni dell'impresa e la anzianità di servizio del lavoratore) o - quando si riferiscono a dati soggettivi (comportamento e condizioni delle parti) - pongono sullo stesso piano le diverse posizioni del datore di lavoro e del lavoratore - danneggiato.

Sicché il danno comunitario ai sensi dell'art. 36 D.lvo 165/2001 può essere individuato sommando alle 15 mensilità sostitutive della reintegra - di cui all'art. 18 L. 300/70 - la indennità di cui all'art. 32 L. 183/2010.

Non possono invece riconoscersi ulteriori forme di risarcimento (differenziale sulle retribuzioni, danno non patrimoniale, scatti di anzianità ecc.).

Premesso infatti, con specifico riferimento agli scatti di anzianità che larga parte della giurisprudenza (*Cass. Sez. Lav. 8060/2011; Cass. Sez. Lav. 10127/2012*; da ultima la recentissima *Corte Appello Roma 6.3.2015*) ha escluso la fondatezza del relativo diritto per il personale supplente, va comunque rimarcato che il danno di cui all'art. 32 co. 5 L. 183/2010 è infatti una indennità ONNICOMPENSIVA, il che equivale a dire che il legislatore ha predeterminato ex lege una indennità forfettaria integralmente riparatoria del danno, da un lato presumendo in via assoluta il suo verificarsi - e così esonerando il lavoratore dal relativo onere della prova - dall'altro, tuttavia, impedendo di provare danni eccedenti la misura massima forfettariamente fissata.

Tale meccanismo di riparazione, ritenuto conforme a costituzione, deve essere applicato anche al lavoratore pubblico, in ragione della necessità della equivalenza delle tutele.

Quanto agli accessori, non trova applicazione la disciplina di cui all'articolo 22, comma 36, della legge 23 dicembre 1994, n. 724 relativa "agli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale" dei pubblici dipendenti laddove la attuale condanna ha carattere risarcitorio.

Deve piuttosto considerarsi che i meccanismi forfettari di liquidazione adottati prevedono una quantificazione del danno già attualizzata alla data della sentenza.

Per il periodo successivo alla sentenza sono dovuti gli interessi legali, secondo la disciplina comune delle obbligazioni di valuta.

Oste le predette considerazioni, valide per tutti i ricorrenti, nel caso di specie è tuttavia occorre distinguere le posizioni dei ricorrenti atteso che per alcuni di essi è intervenuta pacificamente la stabilizzazione.

A) Per coloro che non hanno goduto della predetta stabilizzazione (ovvero **Silvia**, **Vito**, **Cosimo**, **Rosalba**, **Vito**, **Franca**, **Oronzo** e **Maria Gabriella**) occorre, come detto, liquidare il danno da mancata conversione (15 mensilità) e in aggiunta l'indennità ex art. 32 co. 5 in ragione del periodo di servizio prestato, sia nel lungo periodo, sia in relazione alla durata dei singoli contratti (tutte circostanze non contestate da controparte).

Cosicché appare congruo liquidare la indennità nella misura seguente:

1. **Silvia** (periodo 2006-2011) n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
2. **Vito** (periodo 2006-2011) n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
3. **Cosimo** (periodo 2007-2011) n. 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
4. **Iacovazzi Rosalba** (periodo 2005-2007 e a.s. 2010-2011) n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
5. **Vito** (periodo 2006-2011) n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
6. **Franca** (periodo 2007-2011) n. 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
7. **Oronzo** (periodo 2006-2010) n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
8. **Maria Gabriella** (periodo 2003-2011) n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

B) Come detto, differente le conseguenze per gli altri ricorrenti per i quali è intervenuta la stabilizzazione per cui il danno al cui risarcimento hanno diritto (per avere subito la condotta abusiva del MIUR) non può certamente rapportarsi al valore del posto di lavoro (che in realtà ha ottenuto, se pure con diversa decorrenza).

Ad un tempo, la condotta illecita dell'amministrazione certamente non può rimanere senza sanzioni, altrimenti rimanendo inattuato il principio più volte ribadito dalla Corte di Giustizia, secondo il quale le misure alternative alla conversione devono "rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente energico e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro" e "non devono essere però meno favorevoli di quelle che riguardano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività)" (cfr. tra le molte, la sentenza Mascolo, punti 77, e 78).

Nel dare attuazione all'art. 36 T.U. 165/2001 è necessario, da un lato, rispettare le regole dell'ordinamento interno in materia di risarcimento del danno e, dall'altro, il citato principio di effettività.

A tale ultimo riguardo la sentenza della Corte di Giustizia UE del 12 dicembre 2013 causa C-50/13 (Papalia), relativa proprio a questioni concernenti l'art. 36 d.lvo. 165/2001, ha chiarito che "l'accordo quadro deve essere interpretato nel

*senso che esso osta ai provvedimenti previsti da una normativa nazionale, quale quella oggetto del procedimento principale, la quale, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò, restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione."*

Quando non opera il divieto di cui all'art. 36 dlvo 165/2001 il danno riportato dal lavoratore trova il suo ristoro in forma specifica nella conversione del rapporto a cui il recente intervento della legge 183/2010 accompagna la liquidazione di una indennità per l'intero periodo sino alla pronuncia e da cui, successivamente alla pronuncia, scaturisce il diritto alla retribuzione anche prima della reintegrazione in servizio.

Poiché nel caso di specie vi è stata una spontanea stabilizzazione da parte dell'amministrazione convenuta, ritiene questo giudicante che a fronte del comportamento abusivo dell'amministrazione sia congruo e conforme alla direttiva CE 70/99 procedere alla liquidazione del danno prendendo come parametro l'indennizzo previsto dal diritto interno in caso di conversione del contratto ( art. 32 L. 183/2010).

Non si ravvisano ostacoli alla quantificazione del risarcimento negli stessi termini indicati nell'art. 32 co. 5 legge 183/. Va anzi sottolineato che anche tale norma prevede un meccanismo forfettizzato di liquidazione che presume una misura minima del danno e fissa parametri di quantificazione (quelli dell'art. 8 L. 604/66) che prescindono dalla perdita patrimoniale concreta del lavoratore, in quanto hanno riguardo a dati oggettivi (le dimensioni dell'impresa e la anzianità di servizio del lavoratore) o - quando si riferiscono a dati soggettivi (comportamento e condizioni delle parti) - pongono sullo stesso piano le diverse posizioni del datore di lavoro e del lavoratore - danneggiato.

Nella fattispecie di causa in ragione del periodo di servizio prestato, sia nel lungo periodo, sia in relazione alla durata dei singoli contratti (tutte circostanze non contestate da controparte), vista altresì la distanza nel tempo della stabilizzazione del rapporto rispetto a quando la ricorrente avrebbe maturato il relativo diritto (se non vi fosse stato il divieto di cui all'art. 36 D.lgs. 165/2001) e la circostanza che nelle more parte ricorrente ha sempre lavorato a tempo pieno, appare congruo liquidare la indennità così come di seguito. Le indennità ex art. 32 co. 5 lex. Cit. possono pertanto essere così determinate:

1. ██████████ **Alfonso**, (periodo 1999-2011) n. 9 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
2. ██████████ **Leonardo**, (periodo 2006-2011) n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
3. ██████████ **Michela Giulia**, (periodo 2005-2009) n. 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

4. ████████ **Maria Rosaria**, (periodo 2000-2011) n. 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
5. ████████ **Cosimo**, (periodo 2002-2011) n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
6. ████████ **Silvia**, (periodo 2004-2011) n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
7. ████████ **Lucia**, (periodo 2000-2011) n. 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
8. ████████ **Angelo**, (periodo 2002-2011) n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
9. ████████ **Maria Giuseppa**, (periodo 2001-2011) n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
10. ████████ **Maria Antonella**, (periodo 2001-2011) n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
11. ████████ **Carmina**, (periodo 2003-2011) n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
12. ████████ **Rosanna**, (periodo 2005-2011) n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
13. ████████ **Domenica**, (periodo 2005-2010) n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
14. ████████ **Anna**, (periodo 2005-2009) n. 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
15. ████████ **Grazia Ester**, (periodo 2005-2011) n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
16. ████████ **Stefano**, (periodo 1999-2011) n. 9 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
17. ████████ **Angela Maria**, (periodo 2001-2002, 2005-2006, 2007-2011) n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
18. ████████ **Cosimina**, (periodo 2006-2009) n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
19. ████████ **Maria Grazia**, (periodo 2005-2011) n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
20. ████████ **Antonella**, (periodo 2001-2010) n. 7,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
21. ████████ **Domenica**, (periodo 2007-2011) n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
22. ████████ **Maria Teresa**, (periodo 2001-2002, 2004-2011) n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
23. ████████ **Cotrina**, (periodo 2007-2010) n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
24. ████████ **Daniela**, (periodo 2006-2010) n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
25. ████████ **Donato Savio**, (periodi 1987-1989, 2002-2003, 2005-2008, 2010-2011) n. 11 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
26. ████████ **Virginia**, (periodo 2006-2010) n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
27. ████████ **Ermelinda Anna**, (periodi 1987-1993, 1997-2000, 2001-2002, 2005-2011) n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
28. ████████ **Rita**, (periodo 2003-2011) n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
29. ████████ **Nicola** (periodo 2007-2010) n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



Anche in questo caso, come detto in precedenza, non possono invece riconoscersi ulteriori forme di risarcimento (differenziale sulle retribuzioni, danno non patrimoniale, scatti di anzianità ecc.) richiamando in proposito le superiori argomentazioni.

Le spese di giudizio si compensano per la novità e complessità delle questioni trattate, per il notorio contrasto formatosi nell'ambito della giurisprudenza e, in proposito, tenuto conto dell'intervento chiarificatore, nelle more del giudizio, della sentenza della Corte di Giustizia 26/11/2014.

#### P.Q.M.

Il Tribunale, in composizione monocratica e quale giudice del lavoro di primo grado, definitivamente pronunciando, in parziale accoglimento del ricorso:

- 1) Accoglie la domanda e per l'effetto condanna il Ministero della Istruzione al risarcimento del danno in favore di **Silvia**, **Vito**, **Cosimo**, **Rosalba**, **Vito**, **Franca**, **Oronzo** e **Maria Gabriella**, nella misura seguente:

**Silvia** n. 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Vito** n. 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Cosimo** n. 19 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Rosalba** n. 18,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Vito** n. 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Franca** n. 19 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Oronzo** n. 18,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Maria Gabriella** n. 21,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto,

oltre interessi legali dalla data della presente pronuncia al saldo.

- 2) Dichiarata cessata la materia del contendere, in relazione ai ricorrenti **Alfonso**, **Leonardo**, **Michela Giulia**, **Maria Rosaria**, **Cosimo**, **Silvia**, **Lucia**, **Angelo**, **Maria Giuseppa**, **Maria Antonella**, **Carmina**, **Rosanna**, **Domenica**, **Anna**, **Grazia Ester**, **Stefano**, **Angela Maria**, **Cosimina**, **Maria Grazia**, **Antonella**, **Domenica**, **Maria Teresa**, **Cotrina**, **Daniela**, **Donato Savio**, **Virginia**, **Anna**, **Rita**, **Nicola**, con riferimento alla domanda di conversione del contratto a termine, stante l'intervenuta stabilizzazione del rapporto a decorrere dalle date delle rispettive immissioni in ruolo;
- 3) Condanna l'amministrazione convenuta al pagamento in favore dei ricorrenti di cui al punto 2) di un indennizzo così rispettivamente determinato:

**Alfonso**, n. 9 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Leonardo**, n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Michela Giulia**, n. 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Maria Rosaria**, n. 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

**Cosimo**, n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

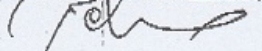
██████████ **Silvia**, n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Lucia**, n. 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Angelo**, n. 7 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Maria Giuseppa**, n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Maria Antonella**, n. 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Carmina**, n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Rosanna**, n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Domenica**, n. 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Anna**, n. 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Grazia Ester**, n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Stefano**, n. 9 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Angela Maria**, n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Cosimina**, n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Maria Grazia**, n. 5,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Antonella**, n. 7,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Domenica**, n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Maria Teresa**, n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Cotrina**, n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Daniela**, n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Donato Savio**, n. 11 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Virginia**, n. 3,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Anna**, n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████, n. 6,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.  
██████████ **Nicola** n. 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

- 4) Rigetta per il resto il ricorso.
- 5) Compensa le spese di lite.

Motivi contestuali

Brindisi, 22/5/2015

L'ASSISTENTE GIUDIZIARIO  
Dot. Francesco PALERMO



Il Giudice  
Il Giudice  
Domenico Tota

