



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 8830 R.G.L. 2011,
promossa da :

omissis

rappresentata e difesa dall'avv. Giovanni Rinaldi (domiciliatario), del Foro di Biella

PARTE RICORRENTE

c o n t r o

Ministero Istruzione Universita' e Ricerca

in persona del Ministro *pro tempore*,
rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Torino (domiciliataria)

PARTE CONVENUTA

e c o n t r o

Presidenza del Consiglio dei Ministri

in persona del Presidente *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Torino (domiciliataria)

PARTE CONVENUTA



MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Su domande e difese.

La ricorrente – insegnante presso alcuni Istituti Tecnici della Provincia di Torino e da anni inserita nelle “*graduatorie permanenti*” di cui all’art. 401 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 – opera dall’A.S. 2003/04 all’A.S. 2010/11 con contratti a termine di durata annuale stipulati, senza soluzione di continuità, ai sensi dell’art. 4, comma 2, della legge 3 maggio 1999, n. 124, (supplenze su “*posto di fatto disponibile*”).

Lamenta innanzi tutto la mancata percezione degli scatti biennali, previsti dall’art. 53 (*Personale non di ruolo*), comma 3, della legge 11 luglio 1980, n. 312.

Chiede conseguentemente la condanna del Ministero convenuto alla corresponsione dei relativi emolumenti retributivi.

Sostiene inoltre che il reiterato utilizzo di tale tipologia contrattuale deve ritenersi illegittimo, ai sensi della direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 1999/70/CE, applicabile anche al settore pubblico, nonché della normativa italiana che l’ha attuata, rappresentata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Chiede pertanto al Tribunale, in via principale, di convertire il rapporto di lavoro in corso in contratto a tempo indeterminato o, in subordine, di condannare il Ministero convenuto al risarcimento del danno patito.

La ricorrente agisce inoltre in giudizio nei confronti della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ne chiede la condanna al risarcimento del danno per violazione o mancata attuazione della direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 1999/70/CE.

Le parti convenute si costituiscono a loro volta in giudizio e chiedono pronuncia assoluta, contestando la fondatezza delle domande proposte in giudizio.

Ciò premesso in ordine alle questioni di causa, il Tribunale osserva quanto segue all’esito della discussione finale .

* * * * *

2. Sugli scatti biennali.

Parte ricorrente fonda la propria domanda, relativa agli scatti biennali, sull’art. 53 (*Personale non di ruolo*), comma 3, della legge 11 luglio 1980, n. 312, norma viceversa ritenuta non più vigente dal Ministero convenuto, a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi del comparto scuola.

L’assunto proposto dal Ministero convenuto deve ritenersi destituito di fondamento.

La *Sequenza contrattuale* sottoscritta il 2 febbraio 2005 e relativa all’art. 142 (*Normativa vigente e disapplicazione*), comma 4, del C.C.N.L. 24 luglio 2003 afferente il personale del comparto scuola, stabilisce – in applicazione dell’art. 69, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – che



“diventano inapplicabili con la firma del presente C.C.N.L. tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, con l'eccezione delle seguenti norme ... che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola”.

Al punto g), n. 5, di tale Sequenza viene espressamente stabilito che fa eccezione ed è pertanto escluso dalla regola generale della disapplicazione, “l'art. 53 L. 312/80”.

Tenuto conto di ciò, la domanda ora in esame deve pertanto ritenersi fondata.

Il *quantum* dovuto alla ricorrente per il titolo ora in esame è quello riportato in dispositivo, concordato dalle parti in causa.

A ciò devono far seguito, quali accessori del credito, i soli interessi legali, dalle singole scadenze al saldo, in applicazione dell'art. 22, comma 36, seconda parte, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, vertendosi nell'ambito di credito retributivo spettante a dipendente pubblico, come ivi previsto.

* * * * *

3. Sull'abuso del contratto a termine.

In data 28 giugno 1999 il Consiglio dell'Unione Europea adotta la direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, relativa al rapporto di lavoro a tempo determinato, che recepisce integralmente l'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato sottoscritto il 18 marzo 1999 dalle Organizzazioni Intercategoriali Europee (Unice, per le industrie europee; Ceep, per le imprese a partecipazione pubblica; Ces, per i sindacati europei), la cui finalità è di stabilire “*principi generali e requisiti minimi*” di tale tipologia contrattuale e, nel contempo, “*di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato*”.

Tale direttiva pone a carico degli Stati membri l'obbligo di “*conformarsi*” ad essa, con l'adozione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie, in modo tale da “*garantire i risultati prescritti dalla direttiva*”.

L'Accordo Quadro stabilisce in particolare quanto segue :

- ◆ “... i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro” [Considerazioni generali, punto 6.],
- ◆ “per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri ... dovranno introdurre ... 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”[Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5.1.)].

Interpretando queste disposizioni, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza 23 aprile 2009 (causa C-378/07 e al., Angelidaki e al.), resa in sede di rinvio pregiudiziale, formula ed esplicita i seguenti principi :

- ◆ “la clausola 5 dell'accordo quadro non sancisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato” [Punto 183],



- ◆ *“affinché una normativa nazionale che vieta in modo assoluto, nel settore pubblico, la conversione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato successivi destinati, di fatto, a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi”* [Punto 184],
- ◆ *“qualora, come nel caso di specie, il diritto comunitario non preveda sanzioni specifiche nelle ipotesi in cui tuttavia siano stati accertati abusi, spetta alle autorità nazionali adottare misure che devono rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma anche abbastanza effettivo e dissuasivo, per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro”* [Punto 186],
- ◆ *“spetta al giudice nazionale, nei limiti del suo potere e qualora si sia verificato un utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, interpretare ed applicare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo da sanzionare debitamente il suddetto abuso e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario”* [Punto 203].

L'ordinamento italiano dà attuazione alla direttiva comunitaria n. 1999/70/CE e all'Accordo Quadro dalla medesima recepito, con il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il quale prevede, al fine di prevenire gli abusi nella stipula dei contratti a termine, le seguenti specifiche prescrizioni :

- ◆ *“Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto”* [art. 5, comma 4],
- ◆ *“Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta [...]. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni”* [art. 4, comma 1].
- ◆ *“... qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ...”* [art. 5, comma 4-bis¹].

Va a questo punto segnalato, con riferimento al tema della possibile conversione del contratto a termine stipulato dalle pubbliche amministrazioni in contratto a tempo indeterminato, che essa è esclusa dall'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale stabilisce al comma 2 (poi comma 6 e quindi comma 5²) quanto segue :

“In ogni caso, 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, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative”.

¹ Comma introdotto dall'art. 1, comma 40, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

² Il mutamento del numero del comma dell'art. 36, immutato peraltro l'enunciato normativo in esso contenuto, nella parte che interessa la presente causa, fa seguito all'art. 4, comma 2, del decreto legge 10 gennaio 2006, n. 4, convertito in legge dall'art. 1 della legge 9 marzo 2006, n. 80, a sua volta sostituito dall'art. 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e quindi sostituito dall'art. 49, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge dall'art. 1 della legge 6 agosto 2008, n. 133.



Si segnala infine che negli anni 2009-2011 entrano in vigore ulteriori norme afferenti i contratti a termine stipulati nel comparto scuola e precisamente :

A) il comma 14-bis dell'art. 4 (*Supplenze*), della legge 3 maggio 1999, n. 124 (*Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*), in vigore dal 25 settembre 2009³, che così stabilisce :

“I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3 [che disciplinano rispettivamente le “supplenze annuali”, a copertura dei “posti vacanti” (comma 1), le “supplenze fino al termine dell’anno scolastico”, a copertura dei “posti di fatto disponibili” (comma 2), le “supplenze temporanee”, a copertura di “casi diversi da quelli previsti dai commi 1 e 2” (comma 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.

B) il comma 4-bis dell'art. 10 (*Esclusioni e discipline specifiche*) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368⁴, in vigore dal 13 maggio 2011, che dispone ciò che segue :

“Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1999, n. 124 [art. 4], 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 necessità 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. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto”.

La prima norma ribadisce, con riferimento ai contratti a termine di cui all'art. 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124, quanto già statuito, come principio generale, dall'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e cioè il divieto di conversione del rapporto in ipotesi di violazione di norme imperative nell'assunzione a termine, essendo in tal caso previsto dalla disposizione di carattere generale il solo risarcimento del danno patito.

Più complessa è invece l'interpretazione del secondo enunciato normativo, la cui portata non è di agevole comprensione, dal momento che nella prima parte esso fa riferimento “ai contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA” di cui alla legge 3 maggio 1999, n. 124, mentre nella seconda richiama solo i casi di “*assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato*”.

Ad avviso del Tribunale la compresenza nella stessa norma di due locuzioni tra loro contraddittorie, per essere la prima più estesa e la seconda più circoscritta, impone all'interprete

³ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, del decreto legge 25 settembre 2009, n. 134, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2009, n. 167, ed entrato in vigore il 25 settembre 2009, a norma dell'art. 2 dello stesso decreto legge, data della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* 25 settembre 2009, n. 223, Serie Generale.

⁴ Comma aggiunto dal comma 18 dell'art. 9 del decreto legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito in legge dall'art. 1 della legge 12 luglio 2011, n. 106, entrato in vigore il 13 maggio 2011, a norma dell'art. 12 dello stesso decreto legge, data di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* 13 maggio 2011, n. 110, Serie Generale.



di risolvere l'antinomia nell'unico modo possibile, quello cioè di attribuire alla prima locuzione un significato più ristretto, così da renderla conforme e compatibile con la seconda.

Questa necessaria ed indispensabile operazione ermeneutica ci consente allora di comprendere che siamo in presenza di disposizione riferibile non a tutte le ipotesi di contratto a termine contemplate nell'art. 4, commi 1, 2, 3, della legge 3 maggio 1999, n. 124, ma invece, selettivamente, solo a quelle in cui si realizza e verifica l'assenza temporanea e cioè la sostituzione di breve periodo, prevista esclusivamente dal comma 3 dell'art. 4 di tale legge.

La locuzione utilizzata dalla norma e cioè *“supplenze ... in caso di assenza temporanea”* non può del resto riguardare, per evidenti ragioni di incompatibilità logica, né i casi di scopertura dell'organico di diritto (regolati dal comma 1 del cit. art. 4) né quelli di scopertura dell'organico di fatto (regolati dal comma 2 del cit. art. 4), ma solo l'ipotesi residuale, quella cioè della sostituzione di breve durata.

Chiarito quindi che il primo periodo della novella concerne unicamente le c.d. supplenze brevi, per sostituire cioè lavoratori transitoriamente assenti (ipotesi regolata dal comma 3 del cit. art. 4), si tratta a questo punto di prendere in esame il secondo periodo dell'articolo, al fine di delinearne l'esatta portata.

Il Tribunale ritiene in proposito di dover fissare i seguenti punti :

- [1]** la locuzione *“in ogni caso”* non può che riferirsi alla stessa ipotesi già regolata dall'enunciato contenuto nella prima proposizione dell'articolo e cioè al comma 3 dell'art. 4 cit.,
- [2]** del resto, se l'intendimento del legislatore fosse stato quello di riferirsi alle altre ipotesi (quelle cioè disciplinate dai commi 1 e 2 dell'art. 4 cit.), avrebbe usato l'espressione *“in ogni altro caso”*, in luogo di *“in ogni caso”*,
- [3]** così intesa, la funzione della norma è allora quella di escludere che l'iterazione di contratti a termine di tipo sostitutivo, ove comporti una durata superiore ai tre anni, possa essere valutata in termini di utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato.

La *ratio* di questa specifica e circoscritta previsione normativa è verosimilmente legata al fatto che il decreto legislativo in questione costituisce attuazione della direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, la quale lascia indubbiamente agli Stati membri alcuni margini di discrezionalità in ordine ai mezzi da adottare, ma pone ai medesimi, nel contempo, obblighi precisi ed inderogabili, di sicura e diretta precettività; tale è (oltre alla clausola 4.1 dell'*Accordo Quadro*, in tema di divieto di discriminazione nel rapporto a termine) la clausola 5 di esso, che impone agli Stati di adottare disposizioni dirette ad evitare abusi nella successione dei contratti a termine e che lo Stato italiano attua con le regole di cui si è detto sopra, che fissano nel triennio il massimo delle assunzioni a termine ed il massimo della durata complessiva dei contratti.



Così stando le cose, nel settore della scuola e con riferimento alle supplenze annuali, la previsione emergente dagli artt. 4 e 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, letti in correlazione con la clausola n. 5 dell'*Accordo Quadro*, recepito dalla direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, pacificamente applicabile anche al settore pubblico⁵, va intesa nel seguente senso :

- [α] il superamento della durata triennale dei contratti annuali costituisce utilizzo abusivo, da parte dell'Amministrazione, dello strumento del contratto a tempo determinato,
- [β] la legge italiana (competente, secondo il punto 183 della cit. sentenza Angelidaki della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, a definire se e quando la condotta abusiva comporti la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato), esclude tale soluzione con riferimento ai contratti stipulati dalle Amministrazioni Pubbliche e, segnatamente, dalle istituzioni scolastiche,
- [γ] nel caso in cui si accerti l'utilizzo abusivo, da parte dell'Amministrazione, dello strumento del contratto a tempo determinato, il giudice dovrà fare uso dello strumento previsto dalla normativa italiana con l'art. 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, quello del risarcimento del danno.

La complessiva soluzione ora delineata appare doverosa anche in considerazione dell'obbligo che incombe sul giudice che opera in uno Stato dell'Unione Europea, di interpretare e applicare le disposizioni del diritto interno in modo da sanzionare con efficacia l'abuso accertato e da elidere le conseguenze della violazione del diritto comunitario, come esplicitamente sancito al punto 203 della cit. sentenza Angelidaki.

Conseguentemente, ove si ritenesse plausibile, in via di ipotesi, un'interpretazione diversa e contraria rispetto a quella qui indicata ed argomentata, così da pervenire ad escludere qualsiasi profilo di illegittimità nella indefinita reiterazione dei contratti a termine del settore della scuola, essa dovrebbe però essere espunta dall'interprete, in conformità con l'insegnamento del Giudice Comunitario; ci troveremmo infatti in presenza, senza dubbio, di una norma/interpretazione che si pone in esplicito contrasto con il principio enunciato dalla direttiva comunitaria citata, che impone agli Stati membri di reprimere efficacemente le situazioni di abuso nell'utilizzo del contratto a termine, con gli strumenti che l'ordinamento interno pone a disposizione.

* * * * *

4. Sugli antefatti della vertenza.

Le istruttorie esperite nell'ambito di alcuni giudizi, svolti di fronte a questo Tribunale,

⁵ Cfr. la Clausola 2 (*Campo di applicazione*) dell'*Accordo Quadro*, la quale prevede possibili deroghe alle sue prescrizioni esclusivamente in riferimento : **a)** ai rapporti di formazione professionale e di apprendistato, **b)** ai contratti di lavoro definiti nel quadro di programma di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.



con audizione congiunta di rappresentanti di FLC-Cgil e dell'Ufficio Scolastico Territoriale di Torino⁶, le cui risultanze vengono qui richiamate costituendo fatto notorio ex art. 115, comma 2° cpc, hanno consentito di accertare quanto segue :

- ◆ dal 1999 l'Amministrazione Scolastica procede con l'immissione in ruolo del personale (docente ed Ata) tramite concorsi per soli titoli, attingendo dalle graduatorie per soli titoli, trasformate per l'occasione in "*graduatorie permanenti*", ai sensi dell'art. 401 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dall'art. 1, comma 6, della legge 3 maggio 1999, n. 124,
- ◆ l'applicazione concreta di tale nuovo sistema registra, in linea di fatto, un'immissione in ruolo inferiore rispetto al reale fabbisogno della scuola, processo questo che nel corso degli anni si viene sensibilmente intensificando ed accentuando,
- ◆ la situazione attuale è ora rappresentata dall'esistenza e formazione di un precariato di vaste proporzioni, nell'ambito della scuola, accompagnato parallelamente dalla scopertura, anch'essa di vaste proporzioni, dei posti d'organico, sia esso di diritto che di fatto,
- ◆ tale situazione non trova alcuna giustificazione razionale, in riferimento ai principi di legge e, in particolare a quelli che devono guidare ed ispirare le scelte dell'Amministrazione.

Ad avviso del Tribunale queste risultanze evidenziano che siamo in presenza, senza alcun dubbio, di una situazione di palese e grave violazione della normativa comunitaria in materia di contratto a termine e in pari tempo di quella che, sul piano interno, ha dato ad essa attuazione.

* * * * *

5. Sulle domande di causa.

Parte ricorrente opera dall'A.S. 2003/04 ad oggi (A.S. 2010/11) con contratti a termine di durata annuale stipulati, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 4, commi 2, della legge 3 maggio 1999, n. 124 (supplenze su "*posto di fatto disponibile*").

Sostiene che il reiterato utilizzo di tale tipologia contrattuale deve ritenersi illegittimo ai sensi della direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 1999/70/CE, applicabile anche al settore pubblico, nonché della normativa italiana che l'ha attuata, rappresentata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Chiede pertanto al Tribunale, in via principale, di convertire i rapporti di lavoro in corso in contratti a tempo indeterminato o, in subordine, di condannare l'Amministrazione al risarcimento del danno patito.

Quanto esposto in antecedenza ci consente di ritenere accertato che, nei casi in esame, siamo effettivamente in presenza di indubbe situazioni di abuso nell'utilizzo dei contratti

⁶ Proc. nn. 238/11 e 243/11.



a termine, posti in essere dall'Amministrazione Scolastica ai danni di parte ricorrente; risulta infatti ampiamente superato, in riferimento a tale parte§, il termine triennale di massima assunzione a termine e di massima durata complessiva dei contratti, previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Ciò premesso, passiamo a questo punto ad esaminare le conseguenze che discendono da tale accertata condotta abusiva, quali previste dal diritto interno, essendo unicamente esso competente a definirle, come sancito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (sent. Angelidaki cit., Punti 183 e 186).

La richiesta formulata da parte ricorrente in via principale non può trovare accoglimento, tenuto conto della previsione di cui all'art. 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Fondata ed accoglibile è invece la domanda subordinata, ai sensi della disposizione ora citata, la quale, nell'escludere la possibile conversione del rapporto a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, stabilisce altresì che debba essere risarcito il danno patito dal lavoratore, in tutti i casi in cui risulti accertata la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego del prestatore; misura, questa, cui la Corte di Giustizia attribuisce una portata che, oltre a dover essere *“proporzionata”* all'illecito, deve anche avere portata *“effettiva e dissuasiva, per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro”* (sent. Angelidaki cit., Punto 186).

Tenuto conto di ciò, il Tribunale reputa equo determinare il ristoro del danno spettante a parte ricorrente in una mensilità per ciascun anno di servizio prestato oltre il triennio di massima assunzione a termine e di massima durata complessiva dei contratti e cioè, complessivamente, nell'importo indicato in dispositivo, ottenuto utilizzando nel calcolo la retribuzione mensile indicata da parte ricorrente e rimasta incontestata, pari ad € 1.786,44 lordi.

La misura risarcitoria di una mensilità per ogni anno eccedente il triennio di legge deve ritenersi proporzionata al caso qui in esame, come previsto dalla Corte di Giustizia, essendo esso contrassegnato da fattuale (ancorché relativa) stabilità del rapporto di lavoro, derivante dall'inserimento di parte ricorrente nella graduatoria permanente, in posizione tale da consentire la stipula dei contratti a termine annuali, senza interruzione, fino al 2011 e oltre. Questo stato di cose rende nel contempo del tutto ingiustificata – e cioè sproporzionata ed eccessiva – la liquidazione effettuata da alcuni Tribunali, talora attestata su 15-20 mensilità di retribuzione, la quale non tiene minimamente conto che non siamo qui in presenza di vicende caratterizzata dalla perdita definitiva del posto di lavoro.



All'importo indicato in dispositivo e posto a carico del Ministero convenuto, vanno aggiunti rivalutazione Istat ed interessi legali sulle somme rivalutate, dalla data odierna al saldo effettivo, vertendosi in ipotesi di ristoro del danno e non di spettanze retributive.

* * * * *

6. Conclusione.

Alluce di quanto in precedenza esposto, il ricorso va pertanto accolto, nei termini e con le statuizioni di condanna del Ministero convenuto di cui ai punti **1.** e **2.** del dispositivo sotto riportato.

Va in pari tempo respinta la domanda proposta nei confronti della Presidenza del Consiglio dei Ministri, trovando le doglianze avanzate dalla ricorrente soddisfazione con la pronuncia adottata nei confronti del MIUR.

Le spese di lite, quanto ai rapporti tra la ricorrente ed il Ministero convenuto, seguono la soccombenza; quelle afferenti i rapporti tra la ricorrente e la Presidenza del Consiglio dei Ministri vengono invece compensate, tenuto conto del motivo del rigetto, come sopra esplicitato.

Si dà atto che per mero errore materiale al punto **4.** del dispositivo (statuizione di condanna sulle spese di lite) è stata omessa l'indicazione della parte convenuta condannata e cioè il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, peraltro indirettamente ricavabile dalla statuizione sub **5.**; in tal senso va pertanto corretto l'errore medesimo.

P. Q. M.

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Visto l'art. 429 c.p.c.

- 1. CONDANNA** il Ministero convenuto parte convenuta a corrispondere a parte ricorrente, a titolo di differenze retributive, l'importo lordo di **€ 3.784,49**, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
- 2. CONDANNA** il Ministero convenuto a corrispondere alla ricorrente, a titolo risarcitorio, l'importo lordo di **€ 8.932,00** oltre rivalutazione Istat ed interessi legali sulle somme rivalutate, dalla data odierna al saldo effettivo;
- 3. RESPINGE** ogni diversa ed ulteriore richiesta;
- 4. CONDANNA** parte convenuta a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, che liquida in **€ 1.500,00**, importo comprensivo del 12,5% per spese generali, oltre C.P.A., I.V.A. e successive occorrente;



5. DICHIARA compensate le spese di lite quanto ai rapporti tra la ricorrente e la Presidenza del Consiglio dei Ministri;

6. DICHIARA esecutiva la presente sentenza.

Torino, 08/02/2012.

IL GIUDICE
- dott. Vincenzo Ciocchetti -

