

R.G.L. 8155/2011



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

Il Giudice, dott. Mauro Mollo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 8155 /2011 R.G.L.

promossa da:

XXX rappresentate e difese dall'avv. Rinaldi Giovanni e
elettivamente domiciliate presso lo studio del medesimo in Via Tripoli, 13 Biella , come
da delega a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

CONTRO

Presidenza del Consiglio dei Ministri, in persone del Presidente del Consiglio dei
Ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Torino,
domiciliataria in Corso Stati Uniti 45 Torino

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nella persona del Ministro
pro tempore, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Torino,
domiciliataria in Corso Stati Uniti 45 Torino

Ufficio scolastico regionale Piemonte

Ambito territoriale Torino

RESISTENTI

OGGETTO: contratto a termine

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le ricorrenti hanno lavorato per il Ministero convenuto in forza di successivi contratti a
termine, per più di dieci anni, in qualità di insegnanti presso vari Istituti scolastici.

Parte ricorrente sosteneva che tale reclutamento di lavoratori a termine dovrebbe rivestire
natura eccezionale mentre, al contrario, è diventato il principale strumento attraverso il



quale gli insegnanti vengono assunti nelle scuole statali; questo comportamento sarebbe chiaramente illegittimo, sia in base ai principi generali che derivano dall'ordinamento comunitario, tradotti nel comma 01, articolo 1, decreto legislativo 368/01 (*"Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato"*), sia con riguardo alla normativa specifica della scuola e in particolare all'articolo 400 del decreto legislativo 297/94 che, come modificato dalla legge 124/99, prevede che *"01. I concorsi per titoli ed esami sono indetti su base regionale con frequenza triennale, con possibilità del loro svolgimento in più sedi decentrate in relazione al numero dei concorrenti. L'indizione dei concorsi è subordinata alla previsione del verificarsi nell'ambito della regione, nel triennio di riferimento, di un'effettiva disponibilità di cattedre o di posti di insegnamento (...)"*. Sulla scorta di tali osservazioni, chiedeva in primo luogo la conversione dei contratti e quindi la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti della pubblica amministrazione o in subordine il risarcimento del danno a causa dell'illegittima stipulazione dei contratti a termine.

Il Ministero convenuto si è difeso sostenendo la legittimità di tali contratti in quanto i medesimi sono rispettosi dell'articolo 4 legge 124/99 il quale permetterebbe agli istituti scolastici di valutare, di anno in anno, la necessità di assumere insegnanti a termine in base ai posti vacanti in organico (comma 1) o in base ai posti comunque disponibili (comma 2). Eccepiva comunque l'avvenuta prescrizione decennale, per quanto riguarda il diritto, e quinquennale, per quanto riguarda la richiesta di differenze retributive.

1) Legittimazione passiva.

Parte ricorrente ha aderito alla posizione dell'Avvocatura dello Stato secondo cui l'Ufficio scolastico regionale del Piemonte e l'Ambito territoriale di Torino altro non sarebbero che organi del Ministero convenuto: conseguentemente, occorre dichiarare la loro carenza di legittimazione passiva.

Neppure la Presidenza del Consiglio dei Ministri può essere ritenuta soggetto passivo del presente giudizio: è pacifico che il rapporto di lavoro è stato instaurato con il Ministero convenuto e non con la Presidenza del Consiglio, nei confronti della quale può essere soltanto proposta domanda con riguardo alla mancata attuazione della direttiva del consiglio dell'Unione Europea (come avviene richiesto nell'ultimo punto delle conclusioni). Peraltro, perché è stata accolta la domanda relativa alla dichiarazione di illegittimità del termine finale dei contratti, non è necessario esaminare questa subordinata e quindi occorre dichiarare la carenza di legittimazione passiva anche nei confronti della presidenza del Consiglio dei Ministri.



2) Prescrizione.

L'eccezione di prescrizione della convenuta è parzialmente fondata: entrambe le ricorrenti hanno inviato due missive al fine di interrompere il decorso, la prima mettendo in mora l'amministrazione per quanto riguarda le differenze retributive (inviata a dicembre 2009) e la seconda impugnando i termini finali apposti ai contratti, risalente a dicembre 2010.

Occorre valutare che il diritto oggi fatto valere è quello relativo all'accertamento dell'illegittimità dei termini finali, con conseguente risarcimento del danno, e di conseguenza non possono più essere impugnati i contratti a tempo determinato che avevano esaurito i loro effetti all'epoca del dicembre 2000 (ossia 10 anni prima rispetto alla lettera con cui vengono impugnati i contratti a termine). Conseguentemente, nel presente giudizio non si potrà sindacare sulla validità dei contratti che abbiano avuto termine in epoca antecedente a dicembre 2000, e quindi occorrerà soffermarsi su quelli stipulati dall'anno scolastico 2000/2001 in avanti.

Per quanto riguarda il pagamento delle differenze retributive, esse saranno dovute non dall'anno scolastico 2006/2007 ma dal momento precedente consistente nei cinque anni dal ricevimento della messa in mora: peraltro, le parti hanno concordato in udienza sotto tale aspetto.

3) Legittimità del termine.

Le due ricorrenti hanno entrambe lavorato dall'anno scolastico 2000/2001 fino all'anno scolastico in corso grazie a una serie di contratti a tempo determinato. La XXX ha sempre avuto contratti con termine finale al 30 giugno, così come la XXX, eccetto per quest'ultima gli anni scolastici 2006/2007 e 2008/2009 nei quali ha lavorato grazie a due contratti aventi termine al 31 agosto.

Nel caso di specie, quindi, occorre soffermarsi sull'articolo 4, comma 2, della legge 124/99.

In primo luogo, occorre evidenziare che nei contratti sottoscritti dalle ricorrenti non viene richiamata tale norma di legge, nonostante il fatto che, secondo il decreto legislativo 368/01, l'apposizione del termine al contratto di lavoro può essere valida solo se venga specificata la causale giustificativa. Tale principio risponde alla necessità, per i lavoratori, di poter controllare le ragioni effettive che hanno portato all'assunzione a tempo determinato e non a tempo indeterminato (che, si ricorda, deve continuare a ritenersi la tipologia normale di contratto di lavoro subordinato); il particolare settore cui appartengono le ricorrenti (quello della scuola) non impedisce a questo principio di



trovare applicazione. Infatti non si vede come le esigenze richiamate nella memoria costitutiva e condivise da parte della giurisprudenza, quali quelle di garantire la continuità dell'offerta formativa e di permettere alle scuole di porre in essere le proprie valutazioni per non avere un personale sovrabbondante rispetto al fabbisogno, possano ostare alla specificazione della causale all'interno del contratto; senza l'indicazione delle ragioni per cui il termine è stato apposto, anche solo nella forma del richiamo all'articolo 4 della legge 124/99 (che, comunque, consta di tre commi che prevedono ipotesi diverse), non è possibile *ex ante* per il lavoratore conoscere la causale su cui si fonda il termine né, *ex post*, per il giudice verificare se le ragioni sottese all'apposizione del termine siano effettive oppure no.

Infatti, nel ricorso viene contestata la sussistenza di una causale che possa giustificare l'apposizione il termine finale ai contratti; il Ministero convenuto, rispetto a questa critica, non ha potuto dimostrare l'effettività delle ragioni per cui tali contratti sono stati stipulati a tempo determinato (e non a tempo indeterminato come dovrebbe essere la regola) in primo luogo, per l'appunto, a causa dell'omissione di qualunque indicazione relativa alla causale giustificativa all'interno di tali contratti.

Peraltro, volendo ritenere che, indicando i contratti la scadenza del 30 giugno o il termine delle attività scolastiche, vi sia un implicito richiamo alla previsione di cui all'articolo 4, comma 2, legge 124/99, occorre analizzare la doglianza espressa in ricorso secondo cui in realtà tali contratti non sono stati stipulati per la copertura di posti non vacanti ma che si siano resi disponibili a causa di scopertura dei titolari dei medesimi, ma che in realtà fossero mirati a coprire stabili mancanze in organico.

Infatti, l'argomentazione di parte convenuta secondo cui vi è una distinzione tra "organico di diritto" e "organico di fatto", che discenderebbe dalla mancanza di posti in pianta organica oppure no, regge soltanto qualora non venga dimostrato che l'utilizzo di supplenze sino al termine dell'attività scolastiche (e quindi secondo la previsione di cui all'articolo 4, comma 2) non serva per fronteggiare scoperture permanenti e quindi eludere, attraverso un ricorso abusivo ai contratti a termine, l'obbligo di espletare i concorsi e di assumere a tempo indeterminato, previsto non solo dalla normativa sulla scuola ma, come noto, anche dal diritto europeo.

Esaminando i contratti stipulati dalle due ricorrenti, è facile riscontrare che solo in un caso (anno scolastico 2000/2001 per quanto riguarda la ricorrente XXX) viene indicato il nome del titolare della cattedra che costei andava a sostituire: in tutti gli altri contratti stipulati da entrambe le ricorrenti (e quindi in ben 21 contratti) non vi è alcuna



R.G.L. 8155/2011

motivazione per il ricorso al contratto a termine. Quindi, la ricorrente XXX dall'anno scolastico 2001/2002 e la ricorrente XXX dall'anno scolastico 2000/2001 (si noti che nel contratto stipulato da tale insegnante per quest'anno non viene neppure indicato il termine finale) hanno sempre lavorato in base a supplenze fino al termine delle attività didattiche, senza che venisse indicata alcuna giustificazione per il fatto che non siano state invece assunte a tempo indeterminato.

Essendo questo il dato di fatto, appare indubitabile che il Ministero abbia, in realtà, inteso supplire con la stipulazione reiterata di questi contratti a termine a scoperture permanenti nel proprio organico: non solo, come già rilevato, non vi è menzione in questi contratti né della norma di legge né tantomeno delle ragioni giustificatrici del ricorso alla supplenza (che dovrebbero consistere nell'indicazione del docente titolare che fa sì che il posto assegnato alle ricorrenti non sia vacante), ma neppure la difesa di parte convenuta si è offerta di provare queste esigenze. Conseguentemente, ritenere che *“la definizione dell'organico di fatto per ogni provincia parte quindi dalla operazione di analisi delle singole classi, cioè delle effettive consistenze degli alunni per ognuna di esse e viene effettuata, nel citato periodo (primi di luglio) dai dirigenti scolastici”* e che questa valutazione ha portato alla assunzione delle ricorrenti per mezzo di supplenze sino al termine dell'attività scolastiche, senza che, come già detto, vi sia menzione delle ragioni giustificatrici nei contratti a termine né il Ministero si sia offerto di fornire la prova di quanto afferma, significherebbe ritenere legittimi questi contratti secondo una presunzione *iuris et de iure*.

La prolungata reiterazione dei contratti a termine delle ricorrenti, sempre per la stessa durata e senza soluzione di continuità, nonché la totale assenza di qualunque giustificazione dei medesimi, portano a ritenere che vi sia stato un abuso di tale forma contrattuale al fine di coprire esigenze permanenti della pubblica amministrazione che sarebbero dovute essere soddisfatte mediante l'assunzione a tempo indeterminato delle lavoratrici.

Per quanto detto finora i termini apposti ai contratti di lavoro intercorsi tra le ricorrenti e il Ministero convenuto devono essere dichiarati illegittimi.

4) Conseguenze dell'illegittimità del termine finale.

Parte ricorrente, con un articolato ragionamento, ritiene che nel caso di specie non operi la preclusione rappresentata dall'articolo 36 del decreto legislativo 165/01 in merito alla conversione del contratto e che comunque tale norma, se interpretata nel senso di impedire in qualunque circostanza la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a



R.G.L. 8155/2011

tempo indeterminato nei confronti la pubblica amministrazione, sarebbe contrastante con il diritto comunitario.

Le estese argomentazioni presentate in ricorso, pur sapientemente sostenute e nonostante abbiano avuto accoglimento in alcune sentenze di merito, non possono comunque essere condivise.

In primo luogo, si deve ricordare che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea abbia già avuto modo di esprimersi nel senso di non ritenere la conversione del contratto a termine l'unico rimedio conforme al diritto comunitario nel caso in cui si verifichi un abuso dei contratti a tempo determinato; è infatti stato ritenuto legittimo anche il risarcimento del danno per equivalente, qualora questo rappresenti una misura sufficientemente efficace e dissuasiva per far cessare il comportamento abusivo.

Pertanto, non si può ritenere che l'articolo 36, che categoricamente esclude la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei confronti la pubblica amministrazione, si ponga in contrasto con le direttive comunitarie in materia. Oltre a ciò, è intervenuto il decreto-legge 134/09 convertito con legge 167/09, il quale ha introdotto il comma 14 bis all'articolo 4 della legge 124/99, *"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"*.

Il legislatore con la norma appena ricordato apposto un limite evidente alla possibilità della costituzione, in via giudiziale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei confronti della pubblica amministrazione e in particolare nei confronti della scuola. Non vi è dubbio che, per quanto riguarda la cosiddetta "stabilizzazione", il comma 14 bis dell'articolo 4, legge 124/99, si pone come norma speciale rispetto all'articolo 36 del decreto legislativo 165/01: ma entrambe le norme precludono la possibilità per il giudice di convertire il contratto di lavoro a tempo determinato in uno a tempo indeterminato.

Tale preclusione legislativa osta anche al rimedio del risarcimento in forma specifica, anche se richiesto in ricorso.

Occorre quindi fare riferimento a i normali criteri per la valutazione e la liquidazione del danno.

Si deve innanzitutto premettere che nel nostro ordinamento non esiste il danno punitivo, a



R.G.L. 8155/2011

differenza degli ordinamenti anglosassoni, e che, in secondo luogo, non è possibile trattare nel medesimo modo la situazione di chi ha perso il posto di lavoro e chi invece continua a lavorare, anche se con un contratto a tempo determinato.

Calando questi principi nel caso concreto, non si ritiene possibile utilizzare i criteri previsti dall'articolo 18 legge 300/70 o dall'articolo 32, comma 5, legge 183/10 (che riguarda i casi di "conversione" del contratto a tempo determinato) per liquidare il danno riportato dalle ricorrenti. Si ritiene infatti che il risarcimento pari a 15 mensilità di stipendio, come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori sia stato previsto da tale legge come corrispettivo rispetto alla perdita del posto di lavoro (e infatti conseguenze dell'opzione che il lavoratore può fare nel senso di non proseguire il rapporto); non è quindi possibile dare tale risarcimento a chi non ha perso il posto di lavoro e, del resto, non è per nulla detto che ciò accada: anzi, la circostanza che le ricorrenti da numerosi anni continuano a svolgere la propria mansione, sebbene mediante contratti a termine, induce a ritenere il contrario.

Il fatto che costoro continuano a lavorare mediante un contratto a tempo determinato (che comunque è stato dichiarato illegittimo) prefigura allo stato un danno che è meramente potenziale e che dipende dal fatto che le ricorrenti perdano il proprio posto di lavoro a seguito di mancato rinnovo del contratto al momento della scadenza; evenienza che non è per nulla scontata e che, come appena detto, contrasta con il pregresso continuato rapporto lavorativo.

L'unico danno che è immediato ed attuale è la disparità di trattamento rispetto ad una medesima lavoratrice che sia stata assunta sin dall'inizio con contratto a tempo indeterminato: una volta che i termini apposti ai vari contratti sono stati dichiarati illegittimi, le lavoratrici dovranno essere risarcite proprio sotto tale profilo; dovrà quindi essere riconosciuto il medesimo trattamento che sarebbe spettato loro se fossero state assunte sin dall'inizio a tempo indeterminato. Questo comporta che la situazione economica e giuridica delle ricorrenti deve essere equiparata a quella di una lavoratrice assunta a tempo indeterminato a partire dal 25 settembre 2000 (per effetto dell'eccezione di prescrizione sopra richiamata), con l'adeguamento del loro trattamento stipendiale per il futuro e la corresponsione delle relative differenze retributive per il passato.

In discussione orale la difesa di parte ricorrente ha ricordato come, secondo la Corte di Giustizia dell'Unità Europea ha indicato che, sebbene la conversione non possa ritenersi l'unico rimedio possibile per sanzionare l'abuso del contratto a termine, l'interprete deve trovare una sanzione che sia dissuasiva per lo Stato rispetto al ricorso indiscriminato a tali



R.G.L. 8155/2011

contratti; si potrebbe quindi sostenere che la mera equiparazione del trattamento economico del lavoratore a termine rispetto a quello a tempo indeterminato non sarebbe sufficientemente deterrente per il datore di lavoro.

Peraltro, come sopra spiegato, vi è una evidente e sostanziale differenza tra coloro che hanno perso il posto di lavoro in quanto il contratto non è stato rinnovato e chi, come le ricorrenti, grazie evidentemente ad una posizione all'interno della graduatoria nazionale sufficientemente alta, continua a lavorare come ha fatto negli anni precedenti e non vi è (né è allegato) alcun motivo per ritenere che il contratto non verrà rinnovato o che la medesima non rientrerà nelle procedure di stabilizzazione. Inoltre, nulla impedirebbe alle ricorrenti di proporre una nuova azione giudiziaria nei casi in cui si verifichi l'ipotesi peggiore: nel qual caso il risarcimento dovrà essere parametrato sulla perdita del posto di lavoro.

Posto ciò si ritiene che il rimedio individuato sia sufficientemente deterrente per il Ministero convenuto: questi infatti, finché il lavoratore a termine sarà in forza dovrà riconoscergli un trattamento equivalente rispetto al lavoratore a tempo indeterminato; qualora il rapporto di lavoro cessasse in via definitiva, sarà tenuto a risarcire il danno al lavoratore avendo come riferimento le norme sopra citate (articolo 18 legge 300/70 o articolo 32 legge 183/10) che indicano quali somme possono essere considerate equivalenti rispetto alla perdita del posto di lavoro.

Riconoscere un risarcimento maggiore, ad esempio le 15 mensilità previste dall'articolo 18 citato, produrrebbero una disparità di trattamento come già detto tra chi ha perso il posto di lavoro e chi al contrario continua ad essere in forza al Ministero convenuto; con l'ulteriore conseguenza che il lavoratore, cui venisse rinnovato il contratto dopo la scadenza, potrebbe proporre un nuovo ricorso ed ottenere, pur continuando a lavorare per il medesimo datore, un nuovo risarcimento della medesima entità. Ciò avrebbe indubbiamente un effetto deterrente nei confronti dello Stato, a pena però di introdurre nel nostro ordinamento una figura di danno punitivo singolare e totalmente estranea alla nostra tradizione giuridica e nel garantire, nei fatti, una maggiore risarcimento per chi prosegue il proprio rapporto di lavoro seppur con successivi contratti a termine rispetto a chi, al contrario, è definitivamente cessato.

5) Danni ulteriori.

Parte ricorrente chiedeva infine il risarcimento dei danni "economici, morali, esistenziali, biologici e professionali" che le lavoratrici avrebbero subito a causa dell'illegittima reiterazione dei contratti a termine: tale domanda dev'essere rigettata in quanto è



sprovvista di qualsiasi allegazione di fatto.

Le deduzioni contenute nel ricorso riguardano infatti esclusivamente il periodo lavorato dalle insegnanti presso i vari istituti scolastici: non vi è alcun cenno ai danni di cui si chiede il risarcimento nelle conclusioni.

È già stato evidenziato come la Corte di Giustizia abbia stabilito che il risarcimento previsto dalle norme degli Stati membri debba avere carattere di effettività e di dissuasività: si è peraltro già argomentato sull'impossibilità di introdurre nel nostro ordinamento un danno punitivo sulla scorta dell'esperienza anglosassone. In altre parole, il danno può essere risarcito solo ove venga provato, anche per presunzioni (è noto ormai l'orientamento della giurisprudenza di legittimità dopo le cosiddette sentenze di "San Martino"); nella medesima pronuncia la Cassazione ha chiaramente statuito che nel nostro ordinamento non trova spazio il danno *in re ipsa*.

Nel caso di specie, nel ricorso (e solo nella parte in diritto) ci si limita a fare delle considerazioni generali sui vantaggi dell'assunzione a tempo indeterminato rispetto a quella a tempo determinato, senza nulla allegare in merito alle situazioni delle singole ricorrenti, non evidenziando quali ripercussioni (in concreto) abbia avuto sulla loro vita familiare, professionale e di relazione l'essere reiteratamente assunte mediante supplenze in luogo dell'immissione in ruolo: appare quindi evidente che, essendo onere di parte attrice l'allegazione e la dimostrazione del danno subito, la mancata ottemperanza a tale onere processuale comporta il rigetto della domanda sul relativo punto.

6) Scatti del 2,50%.

È evidente che, essendo stata accolta la domanda in merito alla illegittimità del termine finale apposto ai vari contratti, ed essendo scaturita la condanna di parte convenuta al riconoscimento, a favore delle ricorrenti, dell'anzianità di servizio a decorrere dal 25 settembre 2000 con il pagamento delle conseguenti differenze retributive, la domanda relativa agli scatti del 2,50% è da ritenersi assorbita in quanto questi aumenti periodici trovano il loro fondamento nell'articolo 53, comma 5, legge 312/1980 il quale è applicabile, stante la chiara dizione normativa, solo al personale non di ruolo; una volta riconosciuta la ricostruzione di carriera secondo i criteri del personale assunto a tempo indeterminato, a questo non si può ovviamente cumulare l'ulteriore maggiorazione prevista invece per il personale a tempo determinato.

Pertanto, i termini finali apposti ai contratti di lavoro intercorsi tra le parti devono essere dichiarati illegittimi e alle ricorrenti, a titolo di risarcimento del danno, deve essere riconosciuto il medesimo trattamento economico e normativo che sarebbe loro spettato



R.G.L. 8155/2011

qualora fossero state assunte a tempo indeterminato sin dal 25 settembre 2000.

In merito alle differenze retributive per il pregresso, le parti hanno dichiarato di aderire ai conteggi elaborati dal convenuto, maggiorandoli però delle mensilità spettanti a causa dell'interruzione della prescrizione e quindi essendo dovuto il pagamento di tali somme a partire da settembre 2005 invece che da settembre 2006.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, con distrazione a favore del legale anticipatario; si compensa le spese nei confronti delle altre parti del giudizio, tutte rappresentate dalla Avvocatura dello Stato.

A causa della complessità della controversia si è fissato il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

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

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

- dichiara illegittimi i termini apposti ai contratti a tempo determinato stipulati tra il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e XXX dal 25 settembre 2000 in poi e, per l'effetto, condanna il Ministero convenuto a risarcire il danno a tale ricorrente riconoscendo alla medesima il trattamento stipendiale dovuto in base ad un'anzianità di servizio con decorrenza 25 settembre 2000;
- condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca al pagamento dei relativi arretrati a partire dal 1° settembre 2005, quantificati in € 7.267,96, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- dichiara illegittimi i termini apposti ai contratti a tempo determinato stipulati tra il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e XXX dal 25 settembre 2000 in poi e, per l'effetto, condanna il Ministero convenuto a risarcire il danno a tale ricorrente riconoscendo alla medesima il trattamento stipendiale dovuto in base ad un'anzianità di servizio con decorrenza 25 settembre 2000;
- condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca al pagamento dei relativi arretrati a partire dal 1° settembre 2005, quantificati in € 7.457,77, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- dichiara la carenza di legittimazione passiva degli altri convenuti;



R.G.L. 8155/2011

- condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca a rifondere alle ricorrenti le spese di lite che liquida in € 2.800,00 oltre Iva, Cpa e successive occorrenze;
- compensa le spese tra le ricorrenti e le altre convenute;
- fissa in giorni 60 il termine per il deposito della sentenza.

Torino, 10 gennaio 2012

Il Giudice
dott. Mauro Mollo

