



Sent. N° 463/11
del RG 1728/08

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI PADOVA

SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice Dott. BARBARA BORTOT Ha pronunciato la seguen-
te

SENTENZA

Nella controversia iscritta al n. 1728/08 R.G., promossa
con ricorso depositato in data 14.7.2008

DA

- Attori -

Rappresentati e difesi come da mandato in calce al ricor-
so introduttivo dagli avv.ti Marco Cini e Giovanni Atti-
lio De Martin con studio in Padova, via Altinate n. 29

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RI-

2011
2011



CERCA

- Convenuto -

In proprio, domiciliato presso la sede dell'Ufficio Scolastico Provinciale in Padova, via M. Sanmicheli n. 2,

OGGETTO: Altre ipotesi.

CONCLUSIONI.

Degli attori

- in via pregiudiziale: proporsi, qualora il Tribunale di Padova lo ritenga necessario, ai sensi dell'art. 234 Trattato CE, domanda alla Corte di Giustizia della Comunità Europea di pronunciarsi sulla questione se una norma come l'art. 4 L. n. 124 del 3 maggio 1999 che, in relazione al personale docente della scuola statale, consente una successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, senza soluzione di continuità e per un numero indeterminato di volte, sia compatibile con la clausola 5 n. 1 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP su lavoro a tempo determinato, cui ha dato attuazione la Direttiva 1999/70/CE;

- nel merito, in via principale: dichiararsi, per ciascuno dei ricorrenti, la nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro subordinato conclusi dai ricorrenti con l'Amministrazione convenuta dopo il 10.7.2001 (termine ultimo per l'attuazione della Direttiva 1999/70/CE), come descritti nel preambolo e nella parte in fatto del presente atto, nonché disporsi la conversione dei medesimi



in contratto a tempo indeterminato;

- in via subordinata: condannarsi l'Amministrazione convenuta a risarcire a ciascun ricorrente il danno derivante dall'utilizzazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, nella misura di venti mensilità della retribuzione globale di fatto, con gli interessi legali sull'importo capitale, da rivalutarsi annualmente, decorrenti dalle singole scadenze al saldo;
- spese, diritti e onorari di causa rifusi.

Del convenuto

- respingere tutte le domande proposte nei confronti della resistente Amministrazione, in quanto infondate in fatto e diritto;
- in ogni caso: condannare i ricorrenti al pagamento delle spese, competenze ed onorari di lite.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 14.7.2008, i ricorrenti in epigrafe hanno esposto di essere stati assunti, nei tre anni anteriori all'anno scolastico in corso, con tre successivi contratti a tempo determinato da Settembre al 30 Giugno per l'insegnamento delle rispettive discipline negli Istituti di istruzione secondaria di primo e di secondo grado della Provincia di Padova, contratti ai quali sono seguite ulteriori assunzioni sempre a tempo determinato da Settembre a Giugno. I ricorrenti hanno chiesto in



principalità l'accertamento dell'illegittimità dei termini apposti ai contratti e del conseguente diritto alla conversione del rapporto a tempo indeterminato e, in subordine, il risarcimento del danno subito.

Il ricorso nei limiti di cui alla motivazione è fondato.

In punto di fatto non sono contestati da parte convenuta i periodi, il numero e la successione dei contratti a termine stipulati, che risultano peraltro dalla documentazione allegata al ricorso. Tutti i contratti prodotti hanno scadenza il 30 Giugno, ossia al termine dell'attività scolastica. Tutti i docenti istanti hanno stipulato almeno tre successivi contratti a termine - ma in realtà sono molti di più - a partire dall'anno scolastico 2001- 2002.

Il corretto inquadramento della fattispecie muove necessariamente dalla ricostruzione del contesto normativo, estremamente complesso, che disciplina il rapporto dei docenti della scuola statale.

Il d. l. 357/89, convertito nella legge 417/89, aveva regolato l'accesso in ruolo del personale scolastico istituendo il sistema definito del "doppio canale", prevedendo una via riservata a coloro che avessero maturato un'esperienza predeterminata come supplenti e, in alternativa, il concorso aperto all'esterno per titoli ed esami.



Il d. lgs 297/94, cosiddetto testo unico dell'istruzione, ha mantenuto lo stesso meccanismo, rimasto peraltro improduttivo per buona parte degli anni Novanta, in conseguenza della mancata indizione di concorsi ordinari.

Nel 1999 il legislatore interviene ancora con la legge 124/99, dettando disposizioni urgenti in materia di personale, essenzialmente rendendo permanenti le graduatorie relative ai concorsi (interni) per soli titoli e stabilendo le regole specifiche per conseguire l'abilitazione ai fini dell'inserimento in tali graduatorie. L'anno seguente, in attuazione della delega conferita dallo stesso art. 4, in sede di regolamento sono state disciplinate le modalità di conferimento di dette supplenze (rispettivamente DM 201 e 430, per docenti e ATA).

Sono quindi intervenute successive riforme, ed in particolare la legge 53/2003 (c.d. "Riforma Moratti"), i DPR 121 e 122 del 2004, le leggi 80 e 296 del 2006, 169/2008 e 167/2009 (queste ultime parti della cd. "riforma Gelmini"), che peraltro non hanno scalfito l'impianto normativo generale.

E' dunque opportuno ricordare le disposizioni normative che direttamente interessano la fattispecie in esame.

L'art. 399 d. lgs 297/94, nel testo vigente, recita: "1. *Accesso ai ruoli del personale docente della scuola ma-*



terna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, ha luogo, per il 50 per cento dei posti a tal fine annualmente assegnabili, mediante concorsi per titoli ed esami e, per il restante 50 per cento, attingendo alle graduatorie permanenti di cui all'articolo 401.

2. Nel caso in cui la graduatoria di un concorso per titoli ed esami sia esaurita e rimangano posti ad esso assegnati, questi vanno ad aggiungersi a quelli assegnati alla corrispondente graduatoria permanente. Detti posti vanno reintegrati in occasione della procedura concorsuale successiva [...].

Il successivo art. 400 prevede testualmente: "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, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 442 per le nuove nomine e dalle disposizioni in materia di mobilità professionale del personale docente recate dagli specifici contratti collettivi nazionali decentrati, nonché del numero dei passaggi di cattedra o di ruolo attuati a seguito dei



corsi di riconversione professionale. Per la scuola secondaria resta fermo quanto disposto dall'articolo 40, comma 10, della legge 27 dicembre 1997, n. 449".

L'art. 401 del t.u. è dedicato specificamente alle graduatorie permanenti e l'art. 1, comma sesto, l. 124/99 gli ha attribuito il seguente tenore: "1. Le graduatorie relative ai concorsi per soli titoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, sono trasformate in graduatorie permanenti, da utilizzare per le assunzioni in ruolo di cui all'articolo 399, comma 1.

2. Le graduatorie permanenti di cui al comma 1 sono periodicamente integrate con l'inserimento dei docenti che hanno superato le prove dell'ultimo concorso regionale per titoli ed esami, per la medesima classe di concorso e il medesimo posto, e dei docenti che hanno chiesto il trasferimento dalla corrispondente graduatoria permanente di altra provincia. Contemporaneamente all'inserimento dei nuovi aspiranti è effettuato l'aggiornamento delle posizioni di graduatoria di coloro che sono già compresi nella graduatoria permanente. [...]".

La legge 124/99, all'art. 4, ha introdotto la disciplina, ancora attuale, delle supplenze.

Esso recita: "1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacan-



ti 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'articolo 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'articolo 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 dell'articolo 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.



Il regolamento per disciplinare il conferimento delle supplenze annuali e temporanee (art. 4, comma quinto, l. 124/99), è stato emanato per il personale docente ed educativo nell'anno 2000 col decreto n. 201. Il decreto ha, tra l'altro, precisato uniformemente i termini di scadenza dei relativi contratti (artt. 1, comma quinto, del DM 201):

- a) 31 agosto per le supplenze "annuali", di cui all'art. 4, primo comma, l. 124/99;
- b) il giorno annualmente indicato dal calendario scolastico come finale delle attività didattiche, per le supplenze "temporanee fino al termine delle attività didattiche", di cui all'art. 4, secondo comma;
- c) l'ultimo giorno di effettiva permanenza delle esigenze di servizio per le supplenze temporanee determinate da "casi diversi", ai sensi dell'art. 4, terzo comma.

L'art. 1 d.l. 134/2009, convertito in l. 167/2009, ha aggiunto un comma 14-bis all'art. 4 l. 124/99, statuendo 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".

Quest'ultimo richiamo è riferito alla norma (art. 1, comma 605, lett. c, l. 296/2006) che ha trasformato le graduatorie permanenti, di cui all'art. 401 t.u., in graduatorie ad esaurimento "in un'ottica di contenimento della spesa pubblica e di assorbimento del precariato". In questo modo vi è precluso l'inserimento a nuovi aspiranti prima che sia completata l'immissione in ruolo di coloro che già vi siano inseriti.

E' stata di conseguenza aggiornata anche la disciplina regolamentare per le supplenze. Per i docenti, in particolare, è intervenuto il DM 131 del 13.6.2007 che, dopo avere ribadito come il conferimento di questi incarichi avvenga esclusivamente con contratti a tempo determinato, ha individuato il termine dei contratti per le supplenze annuali (art. 4, primo comma, l. 124/99 e l. lett. a, reg. stesso) e per quelle temporanee nella fine delle attività didattiche (art. 4, secondo comma, l. 124/99 e l. lett. b, reg.).

Il reclutamento del personale scolastico è dunque disciplinato con una normativa speciale in maniera compiuta, venendo regolati i criteri di formazione degli orga-



nici, i presupposti, soggettivi ed oggettivi, il procedimento, le graduatorie, le forme di mobilità. La disciplina del comparto scuola non è certamente venuta meno a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs 368/2001 - modificato dapprima dalla l. 247/2007 e poi, in altro senso, dalla l. 133/2008 - che, se detta una disciplina generalizzata per il contratto a tempo determinato in tutti i settori dell'ordinamento, compreso quello del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, non esclude la sopravvivenza di norme speciali per determinati settori dell'ordinamento. L'art.11 del D. Lgs. cit., nel richiamare i principi generali in tema di abrogazione implicita, contempla l'ipotesi che norme speciali, anche se non espressamente fatte salve, continuino a trovare applicazione. Le modifiche normative successive sulle disposizioni previgenti sono del resto la miglior riprova che per il legislatore italiano il sistema di reclutamento del personale scolastico non è stato abrogato. E così, a titolo esemplificativo, è stato inserito il comma 14-bis all'art. 4 l. 124/99, con cui viene ribadito per il comparto scolastico un principio già espresso nel testo unico sull'impiego pubblico (d. lgs. 165/2001), o ancora più di recente è stata inserita la clausola di salvezza prevista per queste "specifiche disposizioni di settore" rispetto ai generali limiti di spesa stabiliti invece per



le assunzioni con contratto a termine o con altre forme flessibili negli enti pubblici dall'art. 9, c. 28, d.l. 78/2010, conv. in l. 122/2010 (v. in tal senso App. Perugia 23 febbraio 2011).

Il d. lgs 368/2001 trova dunque applicazione nel settore scolastico limitatamente ai precetti non incompatibili con la legislazione speciale di comparto.

Così ricostruito il quadro normativo interno del comparto scuola, si pone urgente la verifica della sua compatibilità con l'ordinamento comunitario, alla cui sovranità soggiace il potere legislativo italiano (v. Corte cost. 24 ottobre 2007, n. 348). Il giudice nazionale è infatti chiamato a verificare la compatibilità del diritto interno con le disposizioni comunitarie vincolanti e fare applicazione delle medesime anche d'ufficio (Cass., sez. V., 16 luglio 2004, n. 13225. Cfr. anche, tra le altre, Cass., sez. V, 10 dicembre 2002, n. 17564, Cass., sez. II, 28 aprile 2004, n. 8135 e, più di recente, Cass., sez. II, 15 marzo 2010, n. 6231). E analoga verifica deve essere compiuta anche alla stregua delle decisioni della Corte di giustizia, cui compete, ai sensi dell'art. 220 del Trattato, assicurare il rispetto del diritto nell'interpretazione e nell'applicazione del Trattato stesso (v. Cass., sez. un., 13 febbraio 1998, n. 1312; più di recente, tra le altre, Cass., sez. II, 2 marzo 2005, n. 466).



La direttiva 1999/70/UE, che a sua volta ha recepito l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, ha posto i seguenti obiettivi: da un lato migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione, dall'altro creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti a tempo determinato. In particolare è la clausola 5.1 nell'accordo recepito dalla direttiva 1999/70/UE ad enunciare le misure ritenute necessarie per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo d'una successione di contratti di lavoro a termine. A tale scopo gli Stati membri "dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze dei 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".

L'ordinamento europeo riconosce ormai da tempo che la stabilità dell'impiego è un elemento da valorizzare e tutelare (Corte giust., 2 novembre 2005, causa c-144/04, *Mangold*, p. 64; 4 luglio 2006, causa c-212-04, *Adeneler*,



p. 62; 15 aprile 2008, causa c-268/06, *Impact*, p. 87; 23 aprile 2009, cause riunite c-378 e 380/07, *Angelidaki*). Un sistema che favorisca l'adozione incondizionata di contratti a tempo determinato, senza alcuna limitazione, si pone dunque in conflitto con tale principio, a cui non può certamente sottrarsi lo Stato, che allorquando agisca come datore di lavoro non è autorizzato ad impiegare strumenti contrari a questo obiettivo della direttiva (Corte Giust., *Impact*, p. 92).

E' dunque necessario appurare se il sistema di reclutamento del personale scolastico sia dotato di mezzi per delimitare il ripetuto ricorso al lavoro a termine, onde "evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti" (Corte giust. *Adeneler*, p. 63).

La disciplina dei rapporti a termine nel comparto scolastico non stabilisce limiti temporali o numerici alla reiterazione dei contratti, ai sensi del cit. art. 5.1, lett. b) e lett. c). Quanto alle ragioni obiettive che giustificano i rinnovi, certamente non hanno carattere temporaneo quelle indicate dall'art. 4, primo comma, l. 124/99, che consente il ricorso a supplenze per fare fronte a stabili vacanze nell'organico ed in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per assumere personale di ruolo. Il II e III comma della norma citata fanno viceversa riferimento ad incarichi che pre-



suppongono esigenze di carattere temporaneo, le quali rendano concretamente disponibili posti non vacanti o fino alla conclusione dell'anno scolastico (art. 4, secondo comma, l. 124/99) o per un periodo di durata inferiore (art. 4, terzo comma).

Questa è la fattispecie che interessa in causa, atteso che tutti i ricorrenti sono stati assunti con contratti a termine con scadenza il 30 giugno, e quindi ai sensi del D.M. 201/2000 per far fronte alla copertura di cattedre non vacanti ma di fatto disponibili.

Si tratta di ragioni giustificatrici del termine che, per il loro carattere obiettivo, sono state ritenute dalla Corte di giustizia idonee ad integrare le esigenze obiettive di cui all'art. 5.1, lett. a). Tuttavia, avverte la Corte, quando la ragione giustificatrice, ancorché formalmente corretta, si rivelasse di fatto non già provvisoria, ma, al contrario, «permanente e durevole», *“si porrebbe in contrasto con l'obiettivo perseguito dalla clausola in questione, la quale mira a prevenire in modo effettivo l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi (v., per analogia, sentenza Adeneler e a., cit., punto 88, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 110)”* (sent. Angelidaki, pp. 103 e 107).

E nel caso di specie si tratta proprio di esigenze “per-



manenti e durevoli", solo formalmente riconducibili a motivi sopravvenuti. Il Ministero in realtà è perfettamente a conoscenza di dover coprire una determinata quantità di posti in organico che negli anni non varia di molto ed è quindi prevedibile nel numero complessivo e, ciò nonostante, opta annualmente per il ricorso a contratti a termine, utilizzando le graduatorie provinciali permanenti. La dimostrazione più eloquente dell'assunto risiede nella circostanza che, nel caso in esame, il rinnovo costante delle assunzioni è associato ad intermezzi d'inattività corrispondenti ogni volta al periodo delle vacanze scolastiche. Tanto evidenza, a parere di questo Giudicante, il carattere tutt'altro che temporaneo delle ragioni giustificatrici del termine.

Il disposto dell'art. 4, tanto primo comma, quanto i commi successivi, non indica pertanto alcuna misura idonea a prevenire l'abuso del contratto a termine. La disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato contempla invece misure volte a prevenire l'abuso nella successione dei contratti a termine, e così l'art. 5 d. lgs 368/2001, e in particolare, il comma 4-bis, introdotto dall'art. 1, c. 40, lett. b), l. 247/2007.

Il Giudice deve dunque ricercare un'interpretazione della disposizione interna conforme alla disciplina europea, si da garantirne la piena attuazione e ridurne le



disarmonie, eventualmente anche prendendo in considerazione "tutto il diritto nazionale per valutare in quale misura possa essere applicato in modo tale da non addivenire ad un risultato contrario a quello cui mira la direttiva". L'applicazione al caso di specie dell'art.5 d. lgs 368/2001 consente l'adeguamento del sistema di reclutamento del personale scolastico al diritto comunitario e non preclude la continuità dell'erogazione del servizio, consentendo di riassumere lo stesso lavoratore a termine senza soluzione di continuità tra due contratti. Il limite viene individuato nella durata massima complessiva della prestazione ("trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro"). La durata massima fissata dall'art. 5 d. lgs 368/2001 è stata del resto riconosciuta come limite per "evitare il ricorso abusivo ai contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico" dallo stesso Governo italiano nel giudizio tenutosi davanti alla Corte di giustizia UE nel 2010 (Corte giust., *Affatato*, p. 48, cit.).

Le assunzioni a termine del personale scolastico non possono dunque essere protratte oltre i trentasei mesi complessivi previsti dall'art. 5, c. 4-bis, d. Lgs 368/2001..

I contratti stipulati dai ricorrenti, che si sono pro-



tratti tutti oltre il termine di 36 mesi, sono illegittimi. All'acclarata illegittimità delle clausole appositive del termine non consegue peraltro la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato in capo alla pubblica amministrazione, ostandovi il disposto dell'art.36 del D. l.vo n.165/2001, passato al vaglio della Consulta e ritenuto conforme alla Costituzione attesa la diversità degli interessi e delle esigenze coinvolte nel settore pubblico e in quello privato. La tutela è dunque esclusivamente risarcitoria, ma la sanzione deve essere adeguata. Le indicazioni del diritto comunitario in materia sono univoche: nella sentenza Vassallo del 7.9.2006, con specifico riferimento alla normativa italiana, e nella successiva sentenza Kiriaki del 23.4.2009 la Corte di Giustizia, se da un lato afferma che la sanzione risarcitoria non può a priori ritenersi uno strumento inadeguato al fine di perseguire gli scopi della direttiva tesa a limitare l'utilizzazione abusiva del contratto a termine, dall'altro sottolinea la necessità dell'effettività della sanzione. La sanzione deve essere in sostanza adeguata - e la valutazione di adeguatezza è demandata al Giudice nazionale - dovendo costituire un deterrente per la P.A. dalla stipulazione contratti a termine in assenza di esigenze temporanee. E' chiaro che un risarcimento irrisorio non è un deterrente, a fronte di un fenomeno che sta di-



lagando e riguarda indistintamente tutto il territorio nazionale. Ritiene il Giudicante, in conformità ad altre pronunce dei giudici di merito, che risulti assolutamente corretto il riferimento all'art.18 St. Lav., in cui il legislatore monetizza il valore della perdita del posto di lavoro nell'ambito della stabilità reale, che assiste anche il lavoro alle dipendenze della P.A. (v. sul punto TB Genova 14.12.2006). I lavoratori hanno pertanto diritto a titolo risarcitorio all'importo di quindici mensilità, sostitutive della reintegra, oltre ad ulteriori cinque mensilità, indicate dal cit. art.18 St. lav. come l'importo risarcitorio minimo.

Come già osservato da altri giudici di merito, "un argomento a favore di questa soluzione si rinviene anche nel disposto dell'art. 32, quinto comma, l. 183/2010. La norma non è applicabile al caso di specie, poiché essa è concepita per i "casi di conversione del contratto". L'utile argomento si trae comunque dalla soluzione adottata, giacché proprio in questa materia il legislatore ha inteso predisporre un apparato sanzionatorio basato su un effetto economico predeterminato in minimi e massimi edittali. Non a caso esso è qualificato come "indennità" anziché come risarcimento. Orbene, se la norma riconosce un indennizzo compreso tra 2,5 e 12 mensilità quando il lavoratore beneficia della conversione del contratto in



rapporto a tempo determinato, non è certamente esagerato un risarcimento pari a 15 mensilità nell'ipotesi in cui conversione non possa esservi" (così TB Genova, Billeci/MIUR).

Il ricorso nei limiti indicati deve accolto, con condanna del Ministero convenuto alla rifusione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, contrariis reiectis, in accoglimento della domanda subordinata, condanna l'amministrazione convenuta a risarcire a ciascun ricorrente il danno derivante dall'utilizzazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato successivi nella misura di venti mensilità della retribuzione globale di fatto, con gli interessi di legge.

Condanna parte resistente a rifondere le spese di lite, che liquida in euro 5.050,00, di cui euro 50,00 per spese, oltre IVA, CPA e rimborso spese generali.

Fissa il termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Padova, 6.5.2011.

Il Giudice del Lavoro,

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Lucia Turrini

21

Depositata nella Cancelleria
del Tribunale di Padova
il 22/11/11

IL CANCELLIERE
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Lucia Turrini