



TRIBUNALE DI ASTI

Sezione lavoro

Verbale dell'udienza di discussione nel procedimento portante il n. 233 degli affari contenziosi civili dell'anno 2016 promosso da

B

rappresentata e difesa dagli avv.t Barbara Giolitti e Massimo Padovani

parte ricorrente

CONTRO

Ministero dell'Istruzione dell'università e della Ricerca

in persona del proprio legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dai funzionari Mauro Arato e Cristina Del Monte

parte convenuta

All'udienza del 10/06/2016 avanti il Giudice Ivana Lo Bello sono comparsi l'avv.to Gervasi in sostituzione dell'avv.to Giolitti per parte ricorrente e i funzionari Arato e Del Monte per parte convenuta.

Il Giudice

invita le parti alla discussione.

L'avv.to contestava l'eccezione di prescrizione, richiamando all'uopo la sentenza delle SSUU n. 16632/2011; per il resto si riporta a quanto dedotto in ricorso.

I funzionari del Ministero si riportano alle difese svolte in memoria di costituzione.

Il Giudice, all'esito della discussione, ritiratosi in camera di consiglio, pronuncia la presente sentenza dando lettura in udienza, senza la presenza delle parti autorizzate ad allontanarsi dall'aula, del dispositivo e della seguente esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione:

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice del lavoro del Tribunale di Asti:

premeso che:



- la ricorrente, nel convenire in giudizio il Ministero dell'Istruzione, ha allegato di essere dipendente dell'Amministrazione convenuta con qualifica di docente abilitata sulla classe di concorso A043, attualmente in servizio presso il I.C. di Bra con contratto a tempo indeterminato a far data dall'1.9.2011, deducendo di aver lavorato presso il MIUR in ragione di una serie di contratti a tempo determinato prima di entrare in ruolo senza aver mai percepito alcuno scatto economico né maturato alcuna anzianità di servizio e lamentando di aver ottenuto, al momento della immissione ruolo, il riconoscimento di un'anzianità di servizio parziale;
 - sulla scorta di tali considerazioni ha chiesto il riconoscimento integrale dell'anzianità di servizio per il periodo prestatato con contratti a tempo determinato e di essere inserita nella posizione stipendiale relativa alla fascia da 14-20 anni della Tabella B allegata al CCNL per il comparto scuola, nonché al riconoscimento delle differenze retributive maturate nella misura di € 8.715,47, già dedotto quanto riconosciuto con il cedolino paga di giugno 2015, oltre accessori di legge;
 - a sostegno della domanda ha evidenziato che, in sede di ricostruzione della carriera, il decreto ricevuto il 22 aprile 2015 ha previsto il riconoscimento soltanto parziale del servizio pre-ruolo e ciò in contrasto con quanto disposto dalla normativa costituzionale e dal diritto comunitario che impongono il divieto di discriminazione tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato;
 - ritualmente instauratosi il contraddittorio, l'Amministrazione convenuta ha contestato la fondatezza del ricorso, invocando l'applicazione dell'art. 485 D.Lgs. n. 297/1994 ai fini della valutazione del servizio pre-ruolo allo scopo di procedere all'inquadramento del docente e la specialità della disciplina legale dei rapporti di lavoro a tempo determinato del personale della scuola statale, senza che ciò comporti alcuna violazione del principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato;
- considerato che:
- la causa promossa dall'odierna ricorrente si inserisce nell'ampio e ormai variegato filone delle azioni a tutela dei lavoratori c.d. "precari" del settore scolastico pubblico (docenti e personale A.T.A.), il cui elemento caratterizzante



comune è rappresentato soprattutto dalla dedotta illegittimità della normativa interna, specificamente dettata per regolare il reclutamento e le condizioni di impiego del personale assunto a tempo determinato nell'amministrazione pubblica scolastica, rispetto ai principi sanciti in materia dal diritto dell'Unione europea;

- nel caso di specie l'istante, insegnante di ruolo a decorrere dal settembre 2011, si duole del fatto che prima della stabilizzazione ha operato presso enti scolastici con contratti a tempo determinato, percependo una retribuzione rimasta sempre al livello economico stipendiale iniziale, e che, una volta stabilizzata, l'anzianità economica è stata decurtata di 1/3 ai sensi dell'art. 485 del citato D.Lgs.;

- la ricorrente ha quindi lamentato una disparità di trattamento con i colleghi di ruolo, assunti a tempo indeterminato per lo svolgimento delle medesime mansioni, derivante dal fatto che solo questi ultimi beneficiano della progressione retributiva conseguente alla maturazione degli scatti di anzianità, i quali non vengono invece riconosciuti ai lavoratori a tempo determinato. Tale disparità, secondo la ricorrente, sarebbe del tutto ingiustificata, considerato che le modalità della prestazione lavorativa fornita dai lavoratori a termine sarebbero identiche a quelle dei colleghi di ruolo e tenuto conto altresì del fatto che nel settore del pubblico impiego scolastico vi è un utilizzo reiterato e sistematico della contrattazione a tempo determinato, con la conseguenza che i lavoratori assunti con contratti a termine, stipulati di volta in volta all'inizio di ciascun anno scolastico, si trovano di fatto a lavorare continuativamente in regime di precariato anche per molti anni senza beneficiare di alcuno scatto retributivo;

- il ricorso è fondato e merita accoglimento alla luce delle seguenti considerazioni già oggetto di precedenti pronunciamenti resi sulla materia relativa agli scatti di anzianità in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato, che ad avviso del Tribunale devono del pari governare l'affine materia dell'inquadramento del docente immesso in ruolo in sede di ricostruzione della carriera;

- va innanzitutto rilevato che nell'ambito della normativa comunitaria è stata emanata, in tema di lavoro a tempo determinato, la direttiva n. 1999/70/CE del 28.6.99, che ha recepito l'Accordo Quadro stipulato in sede europea il 18.3.99. Quest'ultimo, in particolare, ha tra i suoi obiettivi quello di *"migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non*



discriminazione" (clausola 1, lett. a) e di *"creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"* (clausola 1, lett. b);

- il contenuto del principio di non discriminazione viene esplicitato nella clausola 4 dell'Accordo, laddove si dispone che *"Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive"* (clausola 4.1);

- con specifico riferimento all'anzianità di servizio la clausola 4.4. stabilisce, inoltre, che *"I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive"*;

- la disciplina sopra richiamata è stata oggetto di alcune importanti sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, chiamata a pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione della clausola 4 dell'Accordo Quadro. Tali sentenze rivestono un'importanza fondamentale in quanto, com'è noto, la giurisprudenza della Corte di giustizia è fonte del diritto europeo alla cui osservanza i giudici degli Stati membri sono tenuti. Merita innanzitutto richiamare la sentenza c.d. "Del Cerro" (Corte giust. 13 settembre 2007, causa c-307/05, Del Cerro Alonso vs Osakidetza-Servicio Vasco de Salud), in cui la Corte, nell'affrontare la questione dell'interpretazione della clausola 4, punto 1 sottopostale da un Giudice spagnolo in relazione ad una controversia interna avente ad oggetto la concessione di scatti di anzianità (e dunque una fattispecie analoga a quella per cui è causa), ha stabilito in primo luogo che *"In siffatte circostanze, occorre risolvere la prima questione sollevata dichiarando che la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato"*;



- la Corte, muovendo dalla considerazione che il divieto di discriminazione, costituendo un principio di diritto sociale comunitario, non può essere interpretato in modo restrittivo (par. 38 della sentenza citata), afferma dunque che nel concetto di condizioni di impiego, rispetto alle quali deve essere garantita la parità di trattamento, rientrano anche le pretese finalizzate all'attribuzione di scatti di anzianità, che l'ordinamento interno riserva eventualmente ai soli lavoratori a tempo indeterminato;
- la Corte passa poi ad esaminare la nozione di "ragioni oggettive" di cui alla clausola 4, punto 1, richiamando al riguardo la giurisprudenza formatasi sull'identica locuzione contenuta nella successiva clausola 5.1, lett. a) dell'accordo quadro, e posta a giustificazione del rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a termine (cfr. in particolare, Corte giust., Adeneler). Al pari di quest'ultima, anche la prima va riferita a circostanze *"precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione."* (p. 53-58 sent. *Del Cerro*). Tali requisiti non sono soddisfatti da una disposizione nazionale, generale ed astratta, di fonte legislativa o negoziale, che stabilisca la disparità di trattamento (p. 57);
- la Corte di Giustizia conclude affermando che la nozione di ragioni oggettive *"richiede, al contrario, che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Conseguentemente, occorre risolvere la seconda e terza questione sollevata dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato"* (p. 58-59);



- di particolare rilievo è inoltre la sentenza della Grande Sezione della Corte di Giustizia del 15 aprile 2008 di cui alla causa Impact (nel procedimento C-268/06), con la quale è stato specificato come la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro sia direttamente applicabile nei rapporti con lo Stato, in quanto il divieto contenuto nella predetta clausola è stato ritenuto incondizionato e sufficientemente preciso da non richiedere atti di trasposizione interna della direttiva;

- nella sentenza in questione si legge infatti che: *"Risulta in proposito da una giurisprudenza costante che, in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere invocate dai singoli nei confronti dello Stato, anche in qualità di datore di lavoro (v., segnatamente, in tal senso, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punti 46 e 49, nonché 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punti 69 e 71). Come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 87 delle sue conclusioni, la suddetta giurisprudenza può essere applicata agli accordi che, come l'accordo quadro, sono nati da un dialogo condotto, sul fondamento dell'art. 139, n. 1, CE, tra parti sociali a livello comunitario e sono stati attuati, conformemente al n. 2 di tale stesso articolo, da una direttiva del Consiglio dell'Unione europea, di cui sono allora parte integrante. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro enuncia il divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive. Tale disposizione esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego. Come ha sostenuto l'Impact, il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 52). Contrariamente a quanto ha fatto valere l'Irlanda, l'assenza di definizione, nella disposizione in questione, della nozione di condizioni di impiego non tocca l'idoneità della suddetta disposizione ad essere applicata da un giudice ai dati della controversia di cui deve conoscere e, conseguentemente, non è tale da togliere al contenuto di tale disposizione il suo carattere sufficientemente*



preciso. Pertanto disposizioni di una direttiva sono già state considerate sufficientemente precise nonostante l'assenza di definizione comunitaria delle nozioni di diritto sociale che comportano le disposizioni medesime (v., al riguardo, sentenza 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Francovich e a., Racc. pag. I-5357, punti 13 e 14). Peraltro il divieto preciso stabilito dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non necessita l'emanazione di alcun atto delle istituzioni comunitarie (v., per analogia, sentenza 4 dicembre 1974, causa 41/74, van Duyn, Racc. pag. 1337, punto 6). Del resto la disposizione esaminata non attribuisce affatto agli Stati membri la facoltà, in occasione della sua trasposizione in diritto nazionale, di condizionare o di restringere la portata del diritto stabilito in materia di condizioni di impiego (v., per analogia, citata sentenza Marshall, punto 55). È vero che, come ha fatto valere l'Irlanda, tale disposizione implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive. Tuttavia, come sottolineato dallo stesso giudice nazionale, l'applicazione di tale riserva può essere soggetta ad un sindacato giurisdizionale (v., per un esempio di un sindacato siffatto relativo alla nozione di ragioni oggettive nel contesto della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, sentenza 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punti 58-75), talché la possibilità di avvalersene non impedisce di considerare che la disposizione esaminata attribuisce ai singoli diritti che possono far valere in giudizio e che i giudici nazionali devono tutelare (v., per analogia, sentenze van Duyn, cit., punto 7; 10 novembre 1992, causa C-156/91, Hansa Fleisch Ernst Mundt, Racc. pag. I-5567, punto 15; 9 settembre 1999, causa C-374/97, Feyrer, Racc. pag. I-5153, punto 24, nonché 17 settembre 2002, causa C-413/99, Baumbast e R, Racc. pag. I-7091, punti 85 e 86). (...) Ne consegue che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale";

- dall'insieme delle norme di diritto europeo sopra richiamate e in particolare dalle disposizioni di cui alla clausola 4, punti 1 e 4 dell'Accordo Quadro, discende pertanto che compete al giudice nazionale valutare la sussistenza o meno delle ragioni oggettive idonee a giustificare una diversità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, tenuto conto



dell'interpretazione che della suddetta clausola, e in particolare del concetto di ragioni oggettive, ha fornito la Corte di Giustizia;

- ritiene il giudice che le argomentazioni svolte dal Ministero resistente non siano idonee a giustificare il mancato riconoscimento a favore dei lavoratori assunti con contratto a termine degli scatti di anzianità che sono invece pacificamente goduti dal personale docente e A.T.A. a tempo indeterminato;

- la giustificazione della disparità di trattamento dovrebbe essere individuata, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, in ragioni oggettive attinenti alla particolare natura delle funzioni espletate, alle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, al perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro;

- parte resistente non ha addotto alcuna ragione riconducibile ai suddetti criteri, risultando anzi non contestato che il personale assunto con contratto a tempo determinato svolge le medesime mansioni ed assume gli stessi obblighi e responsabilità del corrispondente personale di ruolo. Si aggiunga che, siccome di recente precisato dalla Corte d'Appello di Torino *"Le ragioni addotte, in proposito, dal Ministero – incentrate, essenzialmente, sulla specialità del sistema normativo di reclutamento del personale scolastico e di assegnazione delle supplenze, che avrebbe la finalità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale allo studio e all'istruzione (artt. 33 e 34 Cost.) – possono essere senza dubbio invocate per sostenere la legittimità, in astratto, del ricorso da parte dell'Amministrazione alle assunzioni a tempo determinato di personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di servizio maturata, che risponde unicamente ad una finalità di risparmio di spesa pubblica, comprensibile ma del tutto estranea alle "ragioni oggettive" nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato"* (cfr. sentenza del 27.6.2013);

- il contrasto tra le previsioni del diritto comunitario e le regole dettate dalla normativa interna speciale del settore scolastico, non giustificato da "ragioni oggettive", deve essere risolto dal giudice nazionale in favore delle prime, in ragione della loro superiorità nella gerarchia delle fonti, attraverso la disapplicazione delle norme interne confliggenti. È infatti pacifico, come ribadito



dalla CGUE anche nella citata sentenza *Gavieiro Gavieiro*, che *"qualora non possano procedere ad un'interpretazione e ad un'applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell'Unione, i giudici nazionali e gli organi dell'amministrazione hanno l'obbligo di applicare integralmente quest'ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno"*; del resto, nella stessa sentenza, la Corte ricorda che *"la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego"*: essa, pertanto, *"è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale perché sia loro riconosciuto il beneficio delle indennità per anzianità di servizio"*;

- per completezza di motivazione occorre precisare, infine, che la mancanza di *"ragioni oggettive"* idonee a giustificare l'esaminata disparità di trattamento ricorre soltanto quando il lavoratore a tempo determinato abbia operato in ragione di più contratti a termine susseguitisi senza rilevante soluzione di continuità, e di durata almeno annuale o comunque tale da coprire pressoché integralmente ciascun anno scolastico: soltanto in questo caso, infatti, la natura, la durata e la frequenza delle prestazioni lavorative (nonché la maturazione dell'esperienza professionale) non differiscono, in fatto, da quelle del personale assunto a tempo indeterminato, con conseguente sostanziale identità di situazioni. Lo stesso non accade, invece, quando il dipendente a tempo determinato sia stato assunto soltanto per pochi giorni e con rilevante soluzione di continuità tra una assunzione e l'altra;

- i principi qui affermati valgono, dunque, soltanto con riferimento alle supplenze annuali o alle supplenze a queste equiparate. È stato, infine, condivisibilmente precisato dalla Corte d'Appello di Torino nel richiamato pronunciamento che *"tali conclusioni non sono toccate dalla recente sentenza 20.6.2013 n. 146 della Corte Costituzionale, pronunciata su una questione di legittimità costituzionale avente ad oggetto il solo terzo comma dell'art. 53 L. 312/1980 (in base al quale al personale non di ruolo con nomina del provveditore agli studi, "escluse in ogni caso le*



supplenze", sono attribuiti aumenti periodici di stipendio per ogni biennio di servizio prestato): la stessa Corte Costituzionale ha avuto cura di precisare che "rimane estranea al presente giudizio ogni questione relativa alla disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo" che è, viceversa, l'oggetto del presente giudizio";

- la Corte territoriale ha inoltre osservato che siccome il comma 2 dell'art.4 L. n. 124/99 prevede il conferimento di supplenze "per posti non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico", viene in rilievo la nozione di "anno scolastico", per la quale è intervenuta la norma di interpretazione autentica contenuta al comma 14 dell'art.11 della medesima legge del 1999, che recita: "il comma 1 dell'art. 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974 - 1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale";

- conseguentemente per verificare il diritto agli incrementi periodici biennali del 2,50% previsto dall'art. 53, comma 3, L. n. 312/80, espressamente richiamato dalla contrattazione collettiva di settore e segnatamente dall'art. 142 del CCNL Comparto Scuola 2002 - 2005 e dall'art. 146 del vigente CCNL 2006 - 2009, deve utilizzarsi come parametro la prestazione di almeno 180 giorni reiterata per due anni consecutivi, e non già la durata dell'incarico fino al 31 agosto, non sussistendo motivi né formali né sostanziali per subordinare il diritto alla scatto di anzianità al fatto che il contratto di lavoro comprenda anche il periodo relativo ai mesi di luglio e agosto, quando l'attività di insegnamento non viene in concreto svolta;

- la situazione lamentata dalla ricorrente nella misura in cui al lavoratore a tempo determinato non sono riconosciuti gli scatti di anzianità come al lavoratore a tempo indeterminato è in palese violazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla direttiva 1999/70 CE;

- le considerazioni che precedono confortano questo decidente nel ritenere la direttiva europea invocata immediatamente applicabile e in forza dell'Accordo quadro immediatamente vincolante con prevalenza sul diritto nazionale e contrattuale difforme, che per tale motivo deve essere disapplicato in modo da



conformare il diritto interno a quello comunitario;

- in conclusione deve essere riconosciuto il diritto della ricorrente alla ricostruzione della carriera, considerando per intero ai fini giuridici ed economici tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato, con riferimento sia alle supplenze annuali sia a quelle temporanee fino al termine delle attività didattiche, purché siano stati prestati almeno 180 giorni di lavoro durante l'anno scolastico di riferimento, con condanna dell'Amministrazione resistente a corrisponderle le differenze retributive maturate per effetto del differente inquadramento dalla data del primo contratto;
- la determinazione del *quantum debeatur* può essere effettuata sulla base del conteggio contenuto in ricorso e non specificamente contestato, se non nei limiti della eccepita prescrizione, che appare infondata decorrendo il termine dal 22.4.2015, ossia dalla comunicazione del decreto di ricostruzione della carriera;
- il Ministero resistente va, pertanto, condannato a pagare all'istante le somme risultanti da tale conteggio, come precisate in dispositivo, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo, con esclusione della rivalutazione monetaria, giusta il disposto dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724/94, il quale dispone che *"L'articolo 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412 (che sancisce il divieto di cumulo di rivalutazione e interessi, n.d.r.) si applica anche agli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale, per i quali non sia maturato il diritto alla percezione entro il 31 dicembre 1994, spettanti ai dipendenti pubblici e privati in attività di servizio o in quiescenza"*;
- le spese di lite, liquidate come da dispositivo secondo i criteri previsti dal D.M. 55/14, tenuto conto dello scaglione di riferimento individuato sulla base del decisum (arg. ex Cass. civ. n. 19014/2007), vengono poste a carico del Ministero resistente in ragione della soccombenza, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza ed eccezione disattesa, dichiara il diritto di B. _____ ad ottenere la ricostruzione della carriera mediante il riconoscimento ai fini giuridici ed economici di tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporti di lavoro a



tempo determinato, e per l'effetto condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, a corrisponderle la somma di € 8.715,47, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Condanna il Ministero convenuto alla rifusione in favore della ricorrente delle spese di lite complessivamente liquidate in € 2.008, oltre € 118,50 per contributo unificato, IVA, CPA e rimborso forfettario delle spese generali nelle misure di legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Il Giudice
Ivana Lo Bello

