



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI TREVISO

5

dott. Massimo Galli

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429 c.p.c.

10

nella causa civile di primo grado R.G. 710 /2011 in materia di rapporto a
termine alle dipendenze della pubblica amministrazione promossa con ricorso
depositato il 6 giugno 2011

da

15

[Redacted name]

rappre-

sentati e difesi dell'avvocato [Redacted name] per mandato a margine del ricorso
ed elettivamente domiciliati presso lo studio dello stesso in a Treviso.

20

PARTI RICORRENTI

CONTRO

25

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RI-
CERCA Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, Ufficio Scolastico Pro-
vinciale di Treviso, in persona del Direttore Generale pro tempore dell'Uffi-
cio Scolastico Regionale per il Veneto, rappresentato e difeso ai sensi dell'ar-



articolo 417 bis, comma uno, c.p.c., come introdotto dall'articolo 42 decreto legislativo 31 marzo 1998, numero 80 e successive modificazioni come da delega in calce alla memoria difensiva di costituzione, elettivamente domiciliato presso la sede dell'Ufficio Scolastico Provinciale di Treviso .

5

PARTE CONVENUTA

NONCHÉ CONTRO

10

15

PARTI RICORRENTI CONTUMACI

Oggetto: rapporto di lavoro a termine alle dipendenze della pubblica amministrazione

20

MOTIVI DELLA DECISIONE

- Le parti ricorrenti , premesso di aver lavorato alle dipendenze del Ministero convenuto, per effetto di una serie di contratti a tempo determinato, stipulati, e rinnovati, in successione in spregio alla normativa che fa divieto di ricorrere in modo indiscriminato a tale forma di contratto, rispettivamente:

25

[redacted] docente a tempo determinato dal 13 settembre 2001 al 30 giugno 2011;

██████████ assistente amministrativa a tempo determinato dal 7 novembre 2001 al 31 agosto 2011;

██████████ docente a tempo determinato dal 3 dicembre 1996 al 30 giugno 2011 successivamente immessa in ruolo;

5 ██████████ docente a tempo determinato dal 18 settembre 2004 al 31 agosto 2011;

██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 1 settembre 2002 al 31 agosto 2011;

10 ██████████ docente a tempo determinato dalla 14 settembre 2000 al 30 giugno 2011;

██████████ docente a tempo determinato dal 7 febbraio 1992 al 30 giugno 2011;

██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 25 settembre 2000 al 31 agosto 2009, successivamente immesso in ruolo;

15 ██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 19 settembre 2000 al 31 agosto 2011;

██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 22 gennaio 2001 al 31 agosto 2011;

20 ██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 2001 al 30 giugno 2010

██████████ docenti a tempo determinato dalla 7 ottobre 2005 al 30 giugno 2011

██████████ collaboratore scolastico a tempo determinato dalle 13 novembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo;

25 ██████████ docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 30 giugno 2011;

[redacted] docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 7 dicembre 2010 successivamente immessa in ruolo;

[redacted] docente a tempo determinato dal 12 settembre al 31 agosto 2010, Successivamente immessa in ruolo;

5 [redacted] docente a tempo determinato dal 6 ottobre 1999 al 30 giugno 2011;

[redacted] collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 5 settembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo;

, osservavano:

10 1. che i contratti a tempo determinato erano stati stipulati per soddisfare un fabbisogno permanente e durevole;

2. che anche alla pubblica amministrazione doveva essere applicato il principio di conversione dei rapporti a termine illegittimi in rapporto a tempo indeterminato;

15 3. che in difetto di una normativa interna, i principi di effettività ed adeguatezza della sanzione prevista per l'inosservanza delle direttive comunitarie dovevano essere garantiti dal giudice nazionale caso per caso;

20 4. che doveva essere ritenuta adeguata la sanzione del risarcimento del danno quantificato con riferimento alle differenze retributive tra ciò che era stato percepito e quanto dovuto qualora il rapporto fosse stato legittimamente inquadrato a tempo indeterminato fin dall'inizio oltre all' ulteriore risarcimento del danno costituito dalla perdita di chances e dal danno biologico.

- Parte convenuta MIUR resisteva alle pretese della parte ricorrente osservando in particolare:

1. che la normativa comunitaria non prevedeva un obbligo generale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei rapporti illegittimamente costituiti a tempo determinato;

2. che le norme di diritto interno sia legislative che contrattuali escludevano la conversione;

3. che non potevano essere applicate al personale della scuola le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 165/2001;

4. che il ricorso ai rapporti a termine era giustificato dalle particolari esigenze della scuola;

10 - Nell'ambito del rapporto di diritto privato il D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 che contiene la disciplina del contratto a termine è stato più volte modificato (basti considerare le ultime modifiche introdotte con la L. 23 dicembre 2005, n. 266; la L. 24 dicembre 2007, n. 247 e con la L. Legge 6 agosto 2008, n. 133). Poiché con il decreto si è inteso dare attuazione alla direttiva CEE
15 relativa all'accordo quadro sul rapporto di lavoro a tempo determinato, le modifiche apportate a tale decreto devono ritenersi senz'altro significative per cogliere l'orientamento del legislatore. In particolare con inciso introdotto dalla L. 23 dicembre 2005, n. 266, il legislatore introduce l'affermazione di principio secondo la quale il contratto di lavoro è di regola a tempo indeterminato e ribadisce il carattere eccezionale e speciale, del contratto a tempo
20 determinato, ammissibile solo in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Per la valida costituzione del rapporto a tempo determinato viene richiesta la forma scritta con obbligo di consegna del contratto entro cinque giorni al prestatore di lavoro, vengono previsti espressi divieti e complessivamente la disciplina viene rivestita in un notevole rigore
25 formale. Di segno decisamente opposto, i successivi interventi normativi in-

5 introducono deroghe a tale rigore, (le ragioni giustificanti vengono stemperate e riferite anche all'attività ordinaria, si ammettono proroghe, si estendono agli ambiti di applicazione) e il più recente introduce la possibilità di escludere la conversione automatica attraverso lo strumento della contrattazione collettiva giungendo ad escludere d'imperio la conversione per i rapporti oggetto di giudizio in corso al momento dell'entrata in vigore del decreto-legge, con disposizione recentemente dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale (per difetto di ragionevolezza e ingiustificata discriminazione sentenza n. 0214 depositata in Cancelleria il 14 luglio 2009).

10 - Per quanto riguarda il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, la durata determinata trova la sua disciplina nella norma fondamentale di cui all'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

15 - Nonostante le numerose modifiche subite dall'art. 36, d.lgs. n. 165/2001, la *ratio* posta a base della norma non è nel tempo mutata; si tratta dell'esigenza sentita dal legislatore italiano, di disciplinare in maniera diversa e speciale, i contratti flessibili nel pubblico impiego. Le ragioni della diversità hanno subito il vaglio sia della giurisprudenza costituzionale che di quella comunitaria, superando l'esame sia nell'uno che nell'altro ambito, nonostante logiche e motivazioni diverse, in rapporto ai principi espressi
20 dall'ordinamento interno e comunitario.

- La Corte Costituzionale, in particolare, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 36, comma 2, t.u. 165/2001, prospettata in riferimento agli artt. 3 e 97 Cost. (ed in relazione ad una fattispecie a cui era applicabile, *ratione temporis*, la l. 230/1962), argomenta dal
25 "solo profilo genetico del rapporto", osservando che il principio dell'accesso mediante concorso, enunciato dall'art. 97, comma 1, Cost. per l'impiego pub-

blico, è del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato e che tale principio
"rende palese la non omogeneità – sotto l'aspetto considerato – delle situazio-
ni poste a confronto dal remittente e giustifica la scelta del legislatore di ricol-
legare alla violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o
5 l'impiego dei lavoratori da parte delle amministrazioni pubbliche conseguen-
ze di carattere esclusivamente risarcitorio, in luogo della conversione (in rap-
porto) a tempo indeterminato prevista per i lavoratori privati": la rilevata non
omogeneità "delle situazioni poste a confronto", in definitiva, esclude che
possa ritenersi violato, dalla norma in questione, il principio di eguaglianza
10 di cui all'art. 3 Cost. La stessa sentenza n. 89/2003 della Corte Cost., peraltro,
rileva che "seppure lo stesso art. 97, comma 3, Cost., contempla la possibilità
di derogare per legge, a miglior tutela dell'interesse pubblico, al principio del
concorso, è tuttavia rimessa alla discrezionalità del legislatore, nei limiti della
non manifesta irragionevolezza, l'individuazione di siffatti casi eccezionali,
15 senza che alcun vincolo possa ravvisarsi in una pretesa esigenza di uniformità
di trattamento rispetto alla disciplina dell'impiego privato".

- Da tale giurisprudenza non può però dedursi la possibilità della conver-
sione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato
nell'ipotesi in cui, come nei casi di specie, il lavoratore abbia comunque supe-
20 rato un processo selettivo (concorso). In realtà, il richiamo alla regola costi-
tuzionale di cui all'art. 97, comma 3 Cost. non appare risolutivo, poiché come
viene osservato da una parte della dottrina, alla stregua della disciplina dettata
dal t.u. 165/2001 (art. 36, comma 1), anche le assunzioni a tempo determinato
devono essere effettuate osservando le regole generali sul reclutamento del
25 personale: se, quindi, lo strumento concorsuale è necessario per assicurare la
selezione dei "migliori", tale obiettivo è, comunque, assicurato anche

nell'individuazione del personale che viene assunto a termine. In quest'ottica, si ritiene, invece, che la disciplina speciale di cui all'art. 36, t.u. 165/2001 vada fondata sulla differenza "strutturale" tra il datore di lavoro privato e la p.a.- datrice di lavoro. Infatti presso il datore di lavoro pubblico si rinviene quella che è stata descritta in dottrina come "dissociazione legale" della figura, unitaria nel privato, del datore di lavoro: nella pubblica amministrazione, infatti, il dirigente, rappresentante *ex lege* del datore di lavoro, vede delimitati i suoi poteri di rappresentanza dalle scelte adottate in sede di indirizzo politico amministrativo circa il dimensionamento e la tipizzazione della dotazione organica della pubblica amministrazione in cui opera e la sua attività non può in alcun modo incidere, modificandole, su tali scelte, che devono ritenersi conosciute e opponibili nei confronti di tutti, compresi gli stessi lavoratori coinvolti in contratti a tempo determinato eventualmente stipulati dai dirigenti esorbitando i limiti dei loro poteri .

- Ad avviso di questo giudicante non può neppure essere accolta l'interpretazione sostenuta da alcuni uffici giudiziari (Tribunale di Napoli sentenza numero 52274/2010) secondo la quale la disciplina contenuta nell'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001 non sarebbe regolatrice specificamente la materia oggetto di causa e dovrebbe essere limitata a sanzionare i fatti di assunzione e impiego dei lavoratori oltre i limiti di legge ma non riguarderebbe il superamento della durata complessiva dei contratti. Sempre secondo la medesima interpretazione inoltre le successive vicende normative e in particolare la circostanza che il legislatore abbia operato con ben otto disposizioni successive per affermare il divieto di conversione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato nell'ambito del rapporto di impiego pubblico in particolare con riferimento al personale della scuola renderebbe

evidente che i contratti di assunzione stipulati prima di tali interventi e successivamente reiterati in modo abusivo, non erano soggetti al divieto di conversione (essendo questo stato introdotto solo successivamente). In realtà, ad avviso di questo giudice, il divieto contenuto nell'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001 contiene una norma di carattere generale relativa sia al contratto sia al rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione mentre gli interventi normativi successivi devono intendersi quali altrettante specificazioni del detto principio generale per ambiti particolari della pubblica amministrazione. È indubbiamente vero che, il difetto di coordinamento con le norme preesistenti e il carattere episodico dei singoli interventi normativi generano il dubbio interpretativo, ma da tale successione e sequenza normativa non può indursi l'effetto di rendere inapplicabile il divieto di conversione nel periodo compreso tra l'introduzione del principio generale di cui all'articolo 36 e l'introduzione della disciplina particolare, contenuta nei successivi interventi normativi. Si tratterebbe infatti di una interpretazione che limiterebbe la portata della norma contenuta nell'articolo 36 senza alcuna ragione sistematica.

- Quanto al diritto comunitario la Corte di Giustizia si è occupata della questione con la sentenza c.d. *Adeneler* (4 luglio 2006; Grande Sezione, *Adeneler*, causa C - 212/04), con la quale, sembrava, avesse aperto la via ad una equiparazione tra lavoro pubblico e privato poiché aveva affermato il principio che *"qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato non preveda nel settore considerato altra misura effettiva per evitare e, se del caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinati successivi, il detto accordo quadro osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieta in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasfor-*

mare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato, che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare 'fabbisogni permanenti e durevoli' del datore di lavoro e devono essere considerati abusivi".

5 Tuttavia tale prospettiva risulta abbandonata nella successiva sentenza *Vassallo*, 7 settembre 2006, Vassallo, causa C - 180/2004 38. In essa, con specifico riferimento alla normativa italiana (e cioè proprio all'art. 36, d.lgs. 165/2001) la Corte afferma che la sanzione risarcitoria, dalla suddetta normativa prevista per l'illegittima stipulazione di contratto a termine nel settore del lavoro pubblico, non possa ritenersi, a priori, uno strumento inadeguato, al fine di perseguire gli scopi della direttiva, tesa, come è noto, a sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato stipulati in successione. Secondo la Corte quindi l'articolo 36 non può considerarsi di per sé è in contrasto con la direttiva. Il contrasto tuttavia si configurerebbe nel caso in cui la sanzione prevista dall'ordinamento interno, nell'ipotesi di abuso del contratto a tempo determinato, debba ritenersi inadeguata. Tale sarebbe una sanzione che non costituirebbe una deterrente sufficiente a dissuadere la P.A. dal stipulare contratti a termine sequenziali di fatto utilizzandoli per instaurare un vero e proprio rapporto a tempo indeterminato. La valutazione in ordine all'adeguatezza della sanzione viene rimessa dalla Corte di Giustizia al giudice nazionale.

15 - Il cambiamento di rotta della Corte di Giustizia, in altre parole, è stato inteso, sia in dottrina che dalla maggior parte della giurisprudenza alla stregua di una scelta suggerita dall'opportunità di non oscurare le scelte dei governi e dei parlamenti nazionali (in ordine all'esclusione della conversione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato nell'ambito del lavoro pubblico), rimettendo al giudice del lavoro la valutazione "sull'effettiva

equivalenza in concreto tra il risarcimento monetario e la misura sufficiente
effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia delle norme adottate in
attuazione dell'accordo quadro, alla luce della stessa giurisprudenza comuni-
taria secondo la quale le misure per prevenire gli abusi e per reprimerli devo-
5 no comunque essere adeguate all'obiettivo dell'uso ingiustificato dei contratti
a termine e cancellare le conseguenze della violazione del diritto comunita-
rio".

- La situazione normativa e interpretativa ha subito una significativa evo-
luzione in seguito al decreto legge 25 settembre 2009/134 convertito con mo-
10 difiche dalla legge 24 novembre 2009/167 che ha modificato l'articolo 4
comma 14 bis della legge 124/1999 e del decreto-legge 70/2011. Con la prima
norma infatti il legislatore ha stabilito che i contratti a tempo determinato
stipulati per il conferimento delle supplenze quando necessari per garantire la
costante erogazione del servizio scolastico educativo, possono trasformarsi in
15 rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo
ai sensi delle disposizioni vigenti. Con la seconda norma il legislatore ha e-
spressamente dichiarato non soggetti alla disciplina dettata per i contratti a
tempo determinato i contratti stipulati per il conferimento delle supplenze del
personale docente ed ATA (considerata la necessità di garantire la costante
20 erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza tem-
poranea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo inde-
terminato ed anche determinato).

- Con quest'ultima norma in particolare il legislatore per un verso ha di-
mostrato di intendere applicabile anche ai rapporti di pubblico impiego la
25 normativa generale sul contratto a tempo determinato prevista dal decreto
legislativo 368/2001 e per altro verso di ritenere ammissibile una disciplina

speciale limitatamente ai contratti stipulati per esigenze scolastiche e per ragioni esattamente contrarie al concetto di temporaneità che secondo la migliore interpretazione caratterizza e giustifica il ricorso al contratto a tempo determinato in luogo di quello a tempo indeterminato. Ossia di fronte ad esigenze di stabilità e di continuità della prestazione del servizio si fa ricorso a rapporti di lavoro temporanei.

- La natura speciale della disciplina dettata per le supplenze nell'ambito della pubblica amministrazione con particolare riferimento al servizio scolastico è stata poi ribadita dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 10127-10 2012 secondo la quale: ".....il descritto quadro normativo (ossia le norme dettate per il reclutamento del personale della scuola) rappresenta un insieme di fonti che valgono, per la loro completezza, organicità e funzionalizzazione, a costituire un corpus speciale autonomo disciplinante la materia del reclutamento del personale in ordine al quale, non trovando applicazione, come innanzi rilevato, il D.Lgs. n. 368 del 2001 - emanato in attuazione della direttiva 15 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES - va verificata la conformità alla detta direttiva."

- Sempre secondo la sentenza citata inoltre deve ritenersi che "... il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia è ammesso soltanto ove al giudice nazionale si ponga un dubbio relativo alla interpretazione e all'applicazione delle norme comunitarie, ma non nel caso in cui a questi si ponga l'opposto problema di interpretare la norma interna al fine di verificarne la compatibilità con la normativa comunitaria (V. sentenza 17.6.1999 C. 295/97 Piaggio Spa, 25 nonché: Cass. 22 settembre 2006 n. 20708 e Cass. 15 maggio 2007 n. 11125), "Nel caso di specie, osserva il Collegio, "la rilevata esistenza di molteplici

conformi pronunce della Corte di giustizia delle Comunità Europee sull'interpretazione della norma comunitaria di cui trattasi (V. tutta la uniforme giurisprudenza comunitaria citata nei precedenti punti da 54 a 59 e da 62 a 63) induce a ritenere che si è in presenza di un acte claire. Questo come tale, quindi, - non lasciando spazio ad alcun ragionevole dubbio sulla esegesi della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES - non impone al giudice di ultima istanza l'obbligo di rinviare, in via pregiudiziale, alla predetta Corte di Giustizia la questione d'interpretazione della richiamata norma comunitaria (Cfr. sentenza 6 ottobre 1982, C-283/81, Cilfit nonchè Corte EDU sentenza 20 settembre 2011, ric. nn. 3989/07 e 38353/07, Ullens de Schooten e Reza-bek nonchè, per tutte e da ultimo, Cass. 26 marzo 2012 n. 4776).

- Di contrario avviso si è però dichiarata la Corte di Giustizia delle Comunità Europee che da ultimo con sentenza 26 novembre 2014 su istanza del Tribunale di Napoli e della Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dei decreti legge 184/2009 e 70/2011 in quanto gli stessi introducendo in maniera espressa l'impossibilità di ottenere la costituzione di rapporti a tempo indeterminato e l'inapplicabilità del decreto legislativo 368/2001 a tutti i dipendenti del MIUR e in tal modo permettendo allo Stato Italiano di effettuare un numero illimitato di contratti a termine senza indicare tempi certi per l'espletamento delle procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per il personale di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito nel caso di un siffatto rinvio, da un lato non consente di definire criteri obiettivi trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponde effettivamente un'esigenza reale, sia idoneo conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario tal fine, e dall'altro non prevede nessun'altra misura diretta a pre-

venire e sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

5 - Sull'individuazione della sanzione adeguata per il danno subito dai dipendenti pubblici i giudici di merito si sono inizialmente orientati ritenendo adeguata la sanzione del risarcimento del danno prevista dal diritto comune. A tale orientamento hanno fatto eccezione alcuni Tribunali (tra questi il Tribunale di Viterbo e Genova) i quali hanno ritenuto di poter individuare una sanzione adeguata mutuandola da quella prevista per la disciplina del licenziamento nei casi in cui non trova applicazione la tutela reale. Questi Tribunali
10 hanno in sostanza affermato l'applicazione di una tutela obbligatoria contro l'abuso del contratto a tempo determinato ravvisabile nella condanna al pagamento di un corrispettivo pari ad un predeterminato numero di mensilità di stipendio in alternativa alla tutela reale espressamente esclusa dal legislatore da individuarsi nella conversione del rapporto a tempo determinato in rapporto
15 a tempo indeterminato. L'indirizzo da ultimo citato ha trovato un fondamento legislativo nella riforma attuata con la legge 6 agosto 2008 numero 133 di conversione del decreto legge 25 giugno 2008 numero 112 con il quale sono state apportate modifiche al decreto legislativo 368/2001 mediante l'introduzione dell'articolo 4 bis. Tale articolo recita "*con riferimento ai soli giu-*
20 *dizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1,2 e quattro, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15*
25 *luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni*".

5 - Successivamente alla pronuncia della Corte Costituzionale Sentenza n. 0214 del 2009 depositata in Cancelleria il 14 luglio 2009 che ha dichiarato illegittima la norma contenuta nell'articolo 4 bis citato perché introduce una irragionevole discriminazione (nei confronti dei lavoratori che avevano promosso un giudizio per ottenere la conversione del loro rapporto a tempo determinato pendente all'epoca dell'entrata in vigore del decreto), il legislatore è nuovamente intervenuto con l'articolo 32 legge 183/2010 comma quinto che prevede: " *Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.*

15 - Appare significativo che il legislatore del 2010 riconosca l'esistenza di un danno da risarcire e aumenti fino a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto l'importo ritenuto ristoratore di tale danno.

20 - Anche se la norma si riferisce all'ipotesi di conversione e quindi, per le ragioni esposte deve intendersi limitata al rapporto di diritto privato, la stessa deve essere comunque considerata ai fini della individuazione delle conseguenze sanzionatorie dell'abuso del contratto a tempo determinato nell'ambito del pubblico impiego.

25 - Rimane pertanto il divieto contenuto nell'articolo 36 comma secondo del d.l. 30 marzo 2001, n.165 *"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...."*

- Nel caso di specie è assolutamente pacifico che il ricorso alla contrattazione a tempo determinato reiterata anche per lungo tempo è risultato di una scelta programmatica dell'amministrazione. Il Ministero infatti formula ogni anno delle scelte relative al numero di immissioni in ruolo da effettuare. Sulla
5 base del dato relativo all'organico di diritto, stabilisce quale parte di tale organico dev'essere coperto con personale di ruolo e quale parte vada invece coperta con contratti a tempo determinato mediante utilizzo delle graduatorie provinciali permanenti. In altre parole il Ministero pur essendo consapevole di avere l'esigenza di coprire una determinata quantità di posti di lavoro più o
10 meno costante nel corso degli anni, si riserva la facoltà di coprire con contratti a tempo determinato una quantità notevole di tali posti di lavoro (per l'anno scolastico 2006-2007 il fabbisogno di personale amministrativo era stato quantificato in 249.701 unità di cui si è programmata l'assunzione a tempo determinato di 81.686 unità; per l'anno scolastico 2005-2006 il fabbisogno
15 totale era stato stimato in 247.852 unità di cui è stata programmata l'assunzione a tempo determinato di 74.314 unità). A fronte del ripetersi di tale schema organizzativo appare arduo ritenere, come sostiene il Ministero, che il ricorso a contratti a tempo determinato sia motivato da esigenze particolari e temporanee non prevedibili, poiché al contrario appare evidente che la scelta di coprire una parte cospicua dei posti necessari con contratti a termine anziché
20 con l'assunzione in ruolo è il risultato di una precisa scelta amministrativa programmata e reiterata nel corso del tempo evidentemente mirata a contenere i costi del personale (inferiore per i prestatori di lavoro a termine).

- Le norme di legge citate del Ministero relative alle particolari esigenze della scuola (T.U. SCUOLA e successive modifiche) non possono considerarsi deroghe efficaci alle regole generali relative al rapporto a tempo deter-
25

minato di cui al decreto legislativo 368/2001 come richiamato dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nell'interpretazione coerente con il diritto comunitario. Il ricorso sistematico al contratto a tempo determinato con una sequenza reiterata operata dal Ministero resistente deve pertanto ritenersi illegittimo.

- I rapporti di lavoro a tempo determinato, oggetto del presente giudizio, sono stati stipulati in violazione delle regole generali citate. La condizione contrattuale limitativa della durata temporale del rapporto deve considerarsi nulla e pertanto il rapporto andrà disciplinato come se fosse stato fin dall'inizio a tempo indeterminato.

- Come sopra osservato, la conseguenza di tale illegittimo ricorso alla contrattazione a tempo determinato non può essere la conversione del rapporto bensì l'applicazione della sanzione costituita dal risarcimento del danno.

- Prima dell'entrata in vigore della norma contenuta nell'articolo 32 della legge numero 183/2010 comma quinto, questo giudicante aveva ritenuto maggiormente confacente ai principi del diritto interno e di quello comunitario individuare il danno nella differenza tra il trattamento economico che il ricorrente avrebbe percepito nell'ipotesi in cui fosse stato assunto a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto e quello in concreto ottenuto per effetto del susseguirsi dei rapporti a tempo determinato.

- In seguito all'entrata in vigore della norma citata che, ribadisce la preferenza del legislatore verso la predeterminazione dei criteri di calcolo del danno (similmente alle ipotesi di licenziamento illegittimo) questo giudicante ritiene di dover assumere tale riferimento legislativo quale criterio per la determinazione sia pure equitativa del danno anche nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico.

- La predeterminazione dell'ammontare della somma da liquidare a titolo di risarcimento del danno Infatti caratterizza la legislazione interna che si è occupata della cessazione del rapporto di lavoro sicchè la giurisprudenza di merito oscilla tra varie soluzioni: che prevedono l'applicazione dei criteri indicati nella legge 15 luglio 1966/604 articolo 8, l'applicazione dei criteri di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori e da ultimo di quelli previsti dall'articolo 32 della legge 2010/183.

- Recentemente sulla questione della liquidazione del danno definito "comunitario" si è pronunciata anche la Corte di Cassazione con la sentenza 27481 resa in data 30 dicembre 2014 nella quale si ritiene preferibile l'applicazione tendenziale dei criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966/604.

- Premesso che in ogni caso non sarebbe possibile un'applicazione analogica per mancanza dell'eadem ratio e quindi si tratta comunque di una valutazione equitativa del danno con criteri di riferimento simili quanto al risultato soddisfacente, questo giudice ritiene di non dover condividere tale scelta poiché l'articolo 8 citato si riferisce chiaramente ad un'ipotesi di licenziamento ossia ad un fatto produttivo del danno del tutto estraneo a quello oggetto della presente causa che riguarda invece l'abusivo ricorso al contratto a termine. In luogo del riferimento alle norme dettate per il licenziamento sembra più attinente la disciplina concepita espressamente, sia pure nell'ambito del rapporto di diritto privato, per sanzionare ulteriormente, rispetto alla conversione del contratto, le condotte datoriali caratterizzate dal ricorso illecito a strumenti contrattuali a termine, da ritenersi comprensiva e ristoratrice di tutte le conseguenze subite dal lavoratore per i periodi non lavorati conseguenti all'abuso

del contratto a termine così come evidenziato da ultimo nella sentenza della Corte di Cassazione 262/2015.

5 - Il ritegno interpretativo che porta ad escludere l'applicabilità dell'articolo 32 ai casi di mancata conversione si basa in realtà sull'erroneo convincimento che perno applicativo della norma sia costituito dalla conversione stessa mentre, come è stato evidenziato in dottrina e come emerge dalla vicenda relativa all'estensione dell'articolo 32 anche ai casi di somministrazione (confronta sul punto la illuminante Cass n. 13404/13,) l'aggancio estensivo della norma non va ravvisato nel presupposto della conversione ma nella natura
10 determinata del rapporto di riferimento. In effetti che la conversione non costituisca presupposto applicativo dell'articolo 32 lo si deduce anche dalla norma contenuta nel comma 13 articolo 1 della legge 2012/92 nel quale oltre a prevedere espressamente l'estensione onnicomprensiva della natura risarcitoria dell'indennizzo si fa espressamente riferimento anche all'ipotesi in cui il
15 giudice abbia ordinato "la ricostituzione" del rapporto di lavoro e quindi ad un'ipotesi chiaramente diversa rispetto alla semplice "conversione"

- Inoltre solo l'articolo 32 6° comma consente di modulare l'indennità nell'ipotesi di immissione in ruolo.

- La norma, può costituire un valido parametro per la liquidazione equitativa del danno in esame, avendo il pregio di :
20

> evitare l'incertezza del diritto derivante dall'applicazione di regimi di tutela differenziati sul territorio nazionale, a seconda delle opzioni esegetiche privilegiate dal singolo interprete (20 mensilità, regime di tutela obbligatoria, criterio delle ricostruzione della carriera, tutela aquiliana ecc);

25 > assicurare il tendenziale rispetto del principio di equivalenza, più volte predicato dalla CGE, garantendo al lavoratore pubblico una forma di tutela non

meno favorevole, *sub specie damni*, rispetto ad altre forme di tutela che lo stesso legislatore nazionale ha adottato in situazioni analoghe (lavoro privato);
> consentire al Giudice di personalizzare e graduare la sanzione risarcitoria tenendo conto delle peculiari circostanze del caso concreto sottoposto al suo
5 vaglio (es. complessiva durata dei rapporti a termine, ecc.).

- In particolare sul rispetto del principio di diritto europeo, in più occasioni ribadito dalla Corte di Giustizia, che impone la equivalenza dei trattamenti tra pubblico e privato va osservato che l'applicazione equitativa del parametro di cui all'articolo 32 citato anche nei casi in cui non vi sia conversione
10 del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, come quelli che ci occupano, può comunque ritenersi bilanciata poiché è indubbio che la situazione dei lavoratori del settore pubblico sia per certi versi migliore di quella dei lavoratori del settore privato in quanto solo nel primo caso si riscontra una continuità ed una "stabilità" nella rinnovazione dei contratti a termine che
15 spesso porta allo sviluppo di un'intera carriera ultradecennale a fronte di reiterate rinvengono nel settore privato.

- Sotto altro aspetto va osservato che l'applicabilità dell'articolo 32 anche ai casi che non prevedono una conversione in senso tecnico del rapporto è
20 stata ribadita dalla giurisprudenza di legittimità e di merito con riferimento alla somministrazione ed è stata confortata da ultimo dalla Cassazione Civile, con l'ordinanza n. 8941 del 10 aprile 2014, dopo aver già superato indenne il
vaglio della Corte Costituzionale (sent. 303/2011).

- Come osservato dalla giurisprudenza citata, ed evidenziato anche in
25 dottrina, l'individuazione dei casi di riferimento per l'applicazione dell'articolo 32 del collegato lavoro non va ricercata nella conversione del rapporto di la-

voro da tempo determinato e indeterminato quanto piuttosto nel concetto di determinatezza temporale.

- Sulla natura onnicomprensiva dell'indennità prevista dall'articolo 35 comma quinto legge 183/2010 si è pronunciata inoltre da ultimo la Corte di Cassazione con sentenza n. 3027 del 11 febbraio 2014, precisando che l'indennità onnicomprensiva ricevuta dal lavoratore a causa dell'illegittimità dell'apposizione del termine in un contratto a tempo determinato, ex art. 32, co. 5, L. n. 183/2010, non ha natura retributiva e conseguentemente non è soggetta né a rivalutazione monetaria, né alla maggiorazione degli interessi legali per il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto e la decisione.

- Poiché nel caso di specie parte ricorrente è stata immessa in ruolo alla data del 1 settembre 2010 si ritiene equo applicare la dimidiazione prevista dal comma 6 L. n. 183/2010.

- Alla luce delle considerazioni che precedono deve pertanto ritenersi congruo e conforme ad equità (artt. 1226 e 2056 c.c.) liquidare alla parte ricorrente, a titolo di ristoro del danno da abusiva reiterazione di contratti a termine, un'indennità calcolata per ciascun ricorrente in base alle annualità dal rapporto tempo determinato (accertato l'abuso nel suo complesso, si liquida una mensilità per ogni anno di lavoro a tempo determinato fino al massimo di 12) ridotte a 6 in applicazione del comma 6 per i ricorrenti che successivamente sono stati immessi in ruolo.

- Oltre alla liquidazione di tale danno riferibile al pregiudizio subito per effetto dell'abusivo ricorso alla serie di contratti a termine, le parti ricorrenti inducano anche il ristoro della mancata corresponsione del trattamento economico che gli sarebbe spettato qualora il rapporto fosse stato inquadrato fin dall'inizio a tempo indeterminato.

5 - Per quanto esposto dovrà essere riconosciuto alle parti ricorrenti l'inquadramento che spetterebbe loro sulla base dell'anzianità di servizio maturata per effetto periodi effettivamente lavorati. L'amministrazione convenuta pertanto dovrà essere condannata a pagare le relative differenze retributive maggiorate degli interessi e rivalutazione.

10 - Considerata l'eccezione di prescrizione quinquennale tempestivamente sollevata dalla resistente pubblica amministrazione, le differenze retributive dovranno essere limitate a quanto maturato nel quinquennio precedente il primo atto interruttivo da individuarsi per ciascuna ricorrente, nella raccomandata in mancanza, nel ricorso.

- Le spese di lite sono compensate per l'intero in ragione delle oscillazioni giurisprudenziali e delle frequenti modifiche normative oltre che della scarsa chiarezza delle norme applicate.

P.Q.M.

15 - Il Tribunale di Treviso in veste di Giudice del lavoro, definitivamente decidendo, ogni diversa e/o contraria domanda e/o eccezione disattesa, nonché assorbita ogni altra questione non espressamente trattata, così provvede:

20 1) Ribadita l' illegittimità della sequenza dei contratti a tempo determinato, condanna il Ministero convenuto a corrispondere alle parti ricorrenti , a titolo di risarcimento del danno, un'indennità calcolata sull'ultima retribuzione globale di fatto rispettivamente così determinata, in favore di :

██████████ docente a tempo determinato dal 13 settembre 2001 al 30 giugno 2011, n. 10 mensilità;

25 ██████████ assistente amministrativa a tempo determinato dal 7 novembre 2001 al 31 agosto 2011 n. 10 mensilità;

- ██████████ docente a tempo determinato dal 3 dicembre 1996 al 30 giugno 2011 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;
- ██████████ docente a tempo determinato dal 18 settembre 2004 al 31 agosto 2011 n. 7 mensilità;
- 5 ██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 1 settembre 2002 al 31 agosto 2011 n. 9 mensilità;
- ██████████ docente a tempo determinato dalla 14 settembre 2000 al 30 giugno 2011 n. 11 mensilità;
- ██████████ docente a tempo determinato dal 7 febbraio 1992 al 30 giugno 10 2011 n. 12 mensilità;
- ██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 25 settembre 2000 al 31 agosto 2009, successivamente immesso in ruolo n. 6 mensilità;
- ██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 19 settembre 2000 al 31 agosto 2011 n. 11 mensilità;
- 15 ██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 22 gennaio 2001 al 31 agosto 2011 n. 10 mensilità;
- ██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 2001 al 30 giugno 2010 n. 9 mensilità;
- ██████████ operai a tempo determinato dalla 7 ottobre 2005 al 30 giugno 20 2011 n. 6 mensilità;
- ██████████ collaboratore scolastico a tempo determinato dalle 13 novembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità ;
- ██████████ docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 30 giugno 25 2011 n. 12 mensilità;

[redacted] docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 7 dicembre 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

[redacted] docente a tempo determinato dal 12 settembre 2001 al 31 agosto 2010, Successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

5 [redacted] docente a tempo determinato dal 6 ottobre 1999 al 30 giugno 2011 n. 12 mensilità;

[redacted] collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 5 settembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

10 - Le spese di lite sono compensate per l'intero in ragione delle oscillazioni giurisprudenziali e delle frequenti modifiche normative oltre che della scarsa chiarezza delle norme applicate.

P.Q.M.

15 - Il Tribunale di Treviso in veste di Giudice del lavoro, definitivamente decidendo, ogni diversa e/o contraria domanda e/o eccezione disattesa, nonché assorbita ogni altra questione non espressamente trattata, così provvede:

20 1) Ribadita l'illegittimità della sequenza dei contratti a tempo determinato, condanna il Ministero convenuto a riconoscere ad ogni effetto sia giuridico che economico in favore di ciascun ricorrente l'anzianità di servizio maturata nei periodi pre-ruolo effettivamente lavorati come se il rapporto fosse stato costituito fin dall'inizio a tempo indeterminato .

25 3) Condanna il Ministero convenuto a corrispondere alle parti ricorrenti le differenze retributive tra il corrisposto e il dovuto maturato, in base al riconoscimento dell'anzianità di servizio di cui sopra, maggiorata degli interessi e

rivalutazione, limitatamente al quinquennio precedente il primo atto interruttivo.

4) Condanna il Ministero a corrispondere a ciascun ricorrente il risarcimento del danno subito in seguito alla serie abusiva di contratti a tempo determinato e rispettivamente in favore di:

██████████ docente a tempo determinato dal 13 settembre 2001 al 30 giugno 2011, n. 10 mensilità;

██████████ assistente amministrativa a tempo determinato dal 7 novembre 2001 al 31 agosto 2011 n. 10 mensilità;

██████████ docente a tempo determinato dal 3 dicembre 1996 al 30 giugno 2011 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

██████████ docente a tempo determinato dal 18 settembre 2004 al 31 agosto 2011 n. 7 mensilità;

██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 1 settembre 2002 al 31 agosto 2011 n. 9 mensilità;

██████████, docente a tempo determinato dalla 14 settembre 2000 al 30 giugno 2011 n. 11 mensilità;

██████████ docente a tempo determinato dal 7 febbraio 1992 al 30 giugno 2011 n. 12 mensilità;

██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 25 settembre 2000 al 31 agosto 2009, successivamente immesso in ruolo n. 6 mensilità;

██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 19 settembre 2000 al 31 agosto 2011 n. 11 mensilità;

██████████ assistente tecnico a tempo determinato dal 22 gennaio 2001 al 31 agosto 2011 n. 10 mensilità;

██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 2001 al 30 giugno 2010 n. 9 mensilità;

██████████ docenti a tempo determinato dalla 7 ottobre 2005 al 30 giugno 2011 n. 6 mensilità;

5 ██████████ collaboratore scolastico a tempo determinato dalle 13 novembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità ;

██████████ docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 30 giugno 2011 n. 12 mensilità;

10 ██████████ docente a tempo determinato dal 13 ottobre 1999 al 7 dicembre 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

██████████ docente a tempo determinato dal 12 settembre 2001 al 31 agosto 2010, Successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

15 ██████████ docente a tempo determinato dal 6 ottobre 1999 al 30 giugno 2011 n. 12 mensilità;

██████████ collaboratrice scolastica a tempo determinato dal 5 settembre 2000 al 31 agosto 2010 successivamente immessa in ruolo n. 6 mensilità;

5) Compensa le spese di lite.

20 Treviso, li 13 febbraio 2015.

Il Giudice

dott. Massimo Galli

Depositato in Cancelleria

IL 13 FEB. 2015

IL CANCELLIERE

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Nichola MARSALA