



TRIBUNALE DI VERONA
SEZIONE LAVORO

Udienza del 8.6.2017

Causa n. 2361 / 2011

Sono comparsi dinanzi al Giudice del Lavoro dott. Antonio Gesumunno per la parte ricorrente e per la parte convenuta

Il Giudice invita le parti a precisare le rispettive posizioni in particolare per quanto concerne la ricorrente [REDACTED]

Il procuratore di parte convenuta precisa che, come risulta dai certificati di servizio prodotti da parte ricorrente talune supplenze risultano prorogate sino al 31 agosto in forza di verbali di conciliazione che ha riconosciuto tale periodo ai fini giuridici ovvero giuridici ed economici

Il procuratore di parte ricorrente rileva che i contratti prorogati con verbale di conciliazione devono essere considerati a tutti gli effetti come contratti su posti vacanti in organico di diritto sino al 31 agosto I procuratori delle parti discutono la causa e concludono come in atti.

Il Giudice si ritira in Camera di Consiglio e all'esito pronuncia sentenza mediante pubblica lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice

Dott. Antonio Gesumunno





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA

Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Antonio Gesumunno, all'udienza del giorno 8.6.2017 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo e contestuale motivazione, la seguente

SENTENZA

Nelle cause riunite di lavoro n. **2361/11**, **2448/11** e **2465/2011** RCL promosse da

da

[Redacted text block consisting of 20 horizontal black bars]





[REDACTED]

con il patrocinio dell'avv. PANSINI ANDREA, elettivamente domiciliato in VIALE PALLADIO 42 37100 VERONA presso il difensore avv. PANSINI ANDREA

Contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL' UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA (C.F. 80185250588),

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO (C.F. 80015150271), con il patrocinio ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dell'avv. LO GUARRO DARIO, elettivamente domiciliato in VIA CADUTI DEL LAVORO 3 VERONA presso il difensore avv. LO GUARRO DARIO

Motivi della decisione

L'amministrazione convenuta ha eccepito l'incompetenza funzionale e per territorio del Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro e il difetto di legittimazione passiva. Il Ministero sostiene infatti che le domande di parte ricorrente si fondino su una ipotetica responsabilità per





mancata attuazione del diritto comunitario da parte dell'ordinamento scolastico. Secondo la parte convenuta, l'unico soggetto legittimato passivamente in ordine ad un'azione di risarcimento dei danni per mancata attuazione del diritto europeo è lo Stato, nella persona della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e non le singole articolazioni, come il Ministero convenuto, le quali non possiedono potestà legislativa.

L'eccezione di incompetenza funzionale e per territorio è infondata. I ricorrenti infatti non lamentano la responsabilità dello Stato per la mancata attuazione del diritto comunitario, bensì agiscono nei confronti del Ministero, quale datore di lavoro pubblico, al fine di ottenere l'accertamento, in via principale, della nullità del termine apposto ai singoli rapporti di lavoro a tempo determinato e il riconoscimento dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'amministrazione scolastica. Inoltre i ricorrenti chiedono in via subordinata il risarcimento dei danni derivanti dall'abusiva reiterazione di contratti a termine da parte del ministero convenuto. I ricorrenti infine chiedono il riconoscimento della anzianità di servizio ai fini della progressione stipendiale riconosciuta dalla legge e dalla contrattazione collettiva in favore dei soli lavoratori a tempo indeterminato. Anche con riferimento a tali domande i ricorrenti non lamentano la mancata attuazione del diritto comunitario da parte del datore di lavoro, bensì invocano nei confronti del Ministero l'applicazione diretta di fonti comunitarie che vietano la discriminazione tra le diverse categorie di lavoratori

La parte convenuta ha inoltre eccepito la decadenza dall'impugnazione dei contratti a termine ai sensi dell'articolo 32 della legge 183/2010 e articolo 6 della legge 604/66.





L'eccezione di decadenza è infondata. I ricorsi giudiziari relativi alle cause riunite sono stati depositati tutti in data anteriore al 1 gennaio 2012.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sentenza n. 4913 del 14.23.2016, ha affermato che *"La L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1 bis, introdotto dal D.L. n. 225 del 2010, conv. con mod. dalla L. n. 10 del 2011, nel prevedere "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, si applica a tutti i contratti ai quali tale regime risulta esteso e riguarda tutti gli ambiti di novità di cui al novellato della L. n. 604 del 1966, art. 6, sicchè, con riguardo ai contratti a termine non solo in corso ma anche con termine scaduto e per i quali la decadenza sia maturata nell'intervallo di tempo tra il 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore del cd. "collegato lavoro") e il 23 gennaio 2011 (scadenza del termine di sessanta giorni per l'entrata in vigore della novella introduttiva del termine decadenziale), si applica il differimento della decadenza mediante la rimessione in termini, rispondendo questo alla "ratio legis" di attenuare, in chiave costituzionalmente orientata, le conseguenze legate all'introduzione "ex novo" del suddetto e ristretto termine di decadenza";*

Le domande dei ricorrenti nel merito sono in parte fondate e devono essere accolte nei termini di seguito precisati.

La Corte di Cassazione, con recenti pronunce emesse all'esito delle complesse vicende che hanno caratterizzato il contenzioso dei cosiddetti insegnanti "precari", ha fissato i principi di diritto in base al quale ai quali sono state risolte in maniera autorevole e condivisibile le principali questioni di diritto oggetto di discussione





Si riporta di seguito la motivazione dell'ordinanza 8936/17 del 6.4.2017 nella quale sono state efficacemente sintetizzate le questioni giuridiche in discussione e le soluzioni adottate dalla Suprema Corte

“questa Corte, con le sentenze pronunciate all'udienza del 18.10.2016 (dal n. 22552 al n. 22557 e numerose altre conformi), ha affrontato tutte le questioni che qui vengono in rilievo e, dopo avere ricostruito il quadro normativo e dato atto del contenuto delle pronunce rese dalla Corte di Giustizia (sentenza 26 novembre 2014, Mascolo e altri, relativa alle cause riunite C-22/13; C-61/13; C-62/13; C-63/13; C-418/13), dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 187 del 20.7.2016) e dalle Sezioni Unite di questa Corte (sentenza n. 5072 del 15.3.2016) ha affermato i seguenti principi di diritto:

A) La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel D.Lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 70, comma 8, che ad essa attribuisce un connotato di specialità;

B) Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4 commi 1 e 11, e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4 commi 1 e 11, prima dell'entrata in vigore della L. 13 luglio 2015, n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi.





C) Ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36, (originario comma 2, ora comma 5), la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

D) Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4, comma 1, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della L. 13 luglio 2015, n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata L. n. 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dalla L. n. 107 del 2015, art. 1, comma 109.

E) Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della L. 13 luglio 2015, n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno





scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi - concorsuali.

F) Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della L. 13 luglio 2015, n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza 5072 del 2016, che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza.

G) Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi della L. n. 124 del 1999, art. 4, comma 1, avveratasi a far data da 10.07.2001, ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione, va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.

H) Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze





temporanee non è in sè configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima;

Si deve aggiungere che la Cassazione ha ulteriormente precisato (sentenza n. 211/17) che: *“Una ulteriore, e di massimo rilievo, precisazione si impone per la situazione in cui versa il personale della scuola che abbia ottenuto l'immissione in ruolo avvalendosi del sistema di avanzamento reso possibile dalle previgenti regole sul reclutamento. Anche in questo caso l'immissione in ruolo rispetta i principi di equivalenza ed effettività, poichè il soggetto leso dall'abusivo ricorso ai contratti a termine ha, comunque, ottenuto, per il (tardivo, imprevedibile nè atteso) funzionamento del sistema di reiterate assunzioni, il medesimo "bene della vita" per il riconoscimento del quale ha agito in giudizio: ed in tal guisa l'abuso perpetrato e l'illecito commessi sono stati, rispettivamente, oggettivamente represso e tendenzialmente riparato.*

86. Nè l'equivalenza degli effetti può in sede di legittimità essere messa in discussione sul rilievo che anche il ritardo nel conseguimento dell'immissione in ruolo è risarcibile, occorrendo che l'originaria formulazione della domanda nel giudizio di merito sia prospettata in questi termini.

Sulla base dei principi sopra riportati, integralmente condivisi da questo Giudice, devono pertanto essere rigettate in primo luogo e per tutti i ricorrenti, le domande dirette ad ottenere la “conversione” dei contratti a tempo determinato in un rapporto a tempo determinato.





In secondo luogo devono essere rigettate le domande risarcitorie proposte dai ricorrenti che nelle more del giudizio sono stati assunti a tempo indeterminato per effetto dei meccanismi di stabilizzazione della legge 107/15 ovvero del sistema previgente. Tali ricorrenti non hanno fornito la prova di danni ulteriori rispetto a quelli sanati per effetto dell'immissione in ruolo. La Corte di Cassazione (sentenza n 211/17) ha osservato a tale proposito: *“Deve, al proposito, rammentarsi che rimane impregiudicata, in applicazione dei principi affermati dalle SS.UU. nella richiamata sentenza n. 5072 del 2016, la possibilità del docente che si ritenga leso dalla illegittima reiterazione di assunzioni a tempo determinato di allegare e provare danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla immissione in ruolo, con la precisazione che l'onere della prova di siffatti danni ulteriori grava sul lavoratore, non operando il beneficio della prova agevolata e che detti ulteriori danni mai potrebbero identificarsi con quelli "..da mancata conversione e quindi da perdita del posto di lavoro" (così la ridetta decisione delle SS.UU.).*

Sulla base delle rispettive deduzioni svolte dalle parti (si veda in particolare l'elenco definitivo contenuto nelle note difensive autorizzate depositate dal MIUR il 17.5.2017) è pacifico che tutti i ricorrenti sono stati immessi in ruolo fatta eccezione [REDACTED]

La ricorrente [REDACTED] collaboratore scolastico, come risulta dal ricorso rubricato al n. 2465/11, **ha svolto varie supplenze per un periodo non superiore complessivamente a 36 mesi e comunque sempre cessando il servizio al termine delle attività didattiche (30 giugno).** Pertanto la ricorrente non ha dimostrato neppure di avere svolto le supplenze su posto vacante in organico di diritto.





La ricorrente [REDACTED] collaboratrice ATA, come si evince dal ricorso rubricato al n. 2361/11, ha svolto supplenze annuali su posto vacante in organico di diritto per un periodo superiore a 36 mesi complessivi tenendo conto soltanto degli ultimi quattro periodi allegati: dal 2.10.2006 al 31.8.2007; dal 1.9.2008 al 31.8.2009, dal 1.9.2009 al 31.8.2010 e dal 1.9.2010 al 31.8.2011. I primi due periodi di lavoro sono stati prolungati sino al 31 agosto di ciascun anno scolastico in forza di verbali di conciliazione menzionati nei certificati di servizio allegati al fascicolo di parte ricorrente, con riconoscimento dell'anzianità giuridica ed economica sino a tale data. In base a tale riconoscimento si deve ritenere che la ricorrente anche negli anni scolastici 2006/2007 e 2008/2009 ha svolto periodo di lavoro a tempo determinato su posti vacanti in organico di diritto. Alla ricorrente in questione deve essere riconosciuto pertanto il risarcimento del danno per l'abusiva reiterazione dei contratti a termine, avendo superato il periodo di 36 mesi, ritenuto congruo dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione sopra richiamata. Il risarcimento deve essere determinato mediante applicazione analogica dei parametri fissati dall'articolo 32 della legge 183/2010 riconoscendo un'indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 mensilità a un massimo di 12 mensilità.

Tenuto conto della età avanzata della ricorrente all'epoca dell'ultimo contratto (la signora [REDACTED] risulta nata il [REDACTED] che ne fanno presumere la prossimità alla età pensionabile, appare equo liquidare un'indennità pari al minimo e cioè 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La parte ricorrente ha depositato nel fascicolo allegato al ricorso il prospetto paga relativo allo stipendio di gennaio 2008 da cui risulta un reddito imponibile di euro 1138,32. L'amministrazione scolastica





deve pertanto essere condannata a versare alla ricorrente a titolo di risarcimento del danno una indennità onnicomprensiva pari a 2,5 mensilità di retribuzione globale di fatto (euro 1138,32 mensili), oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla sentenza fino al saldo, atteso il divieto di cumulo fra interessi e rivalutazione monetaria per i crediti retributivi previsto dall'art. 22, comma 36 della legge 23/12/1994 n. 724.

Sono fondate le domande subordinate svolte dai ricorrenti.

I ricorrenti hanno chiesto, previa eventuale dichiarazione di nullità e/o inapplicabilità degli articoli 40 e 78 del CCNL comparto scuola 2006/2009 e dell'articolo 485 D.lg 297/94 per contrarietà al principio di parità di trattamento sancito dalla direttiva 99/70/CEE che fosse accertato dichiarato il diritto alla progressione professionale retributiva in conseguenza della stipulazione dei contratti a tempo determinato e per l'effetto fosse condannato il Ministero a corrispondere differenze retributive maturate sulla base del calcolo degli scatti di anzianità, effettuato considerando per intero tutti i periodi di servizio svolta in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato

La domanda è fondata alla luce delle condivisibili le argomentazioni svolte dalla Cassazione in numerose recenti pronuncia e richiamate sinteticamente nella ordinanza 9737/17:

“infatti, come più volte affermato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE (a carattere incondizionato e sufficientemente precisa), esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato e prescinde dalla legittimità del termine apposto al contratto;





che, come recentemente statuito da questa Corte (sentenze nn. 22558 e 23868 del 2016), le modalità di lavoro del personale assunto a tempo determinato non presentano aspetti di differenziazione rispetto ai dipendenti di ruolo;

che, pertanto, "nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicchè vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato"; al personale scolastico non di ruolo assunto a tempo determinato spetta, in applicazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE, di diretta applicazione, il trattamento retributivo secondo il sistema di progressione professionale per fasce di anzianità previsto per gli assunti a tempo indeterminato, con conseguente disapplicazione di ogni normativa contrattuale contraria" (Cass. nn. 22558 e 23868 del 2016);

La parte convenuta nelle note difensive autorizzate da ultimo depositate rammenta che a far data dal 01/09/2010 la prima fascia di anzianità (trattamento stipendiale d'ingresso) è stata innalzata a 8 anni.

Il ricorrente ha replicato a tale allegazione producendo all'udienza del 24 maggio 2017 il ccnl datato 4.8.2011. Tale contratto è stato stipulato a





seguito della rimodulazione delle posizioni stipendiali, effettuata con il ccnl sottoscritto il 23/01/2009, ed ha previsto :

“il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/09/2010 inserito o che abbia maturato il diritto all’inserimento nella preesistente fascia stipendiale “3-8 anni” conserva ad personam il maggiore valore stipendiale in godimento, fino al conseguimento della fascia retributiva 9-14 anni”.

“il personale già in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/09/2010 inserito nella preesistente fascia stipendiale “0-2 anni” conserva il diritto a percepire ad personam, al compimento del periodo di permanenza nella predetta fascia, il valore retributivo della preesistente fascia stipendiale “3-8 anni”, fino al conseguimento della fascia retributiva “9-14 anni”..

La parte convenuta contenuta nelle note autorizzate sostiene che non si debba tenere conto dei servizi prestati negli anni scolastici 2009/2010 2010/2011, 2011/2012 e 2012/2013 (per i tre mesi ricadenti nel 2012) come previsto dall’articolo 9 comma 23 del decreto legge n. 78 convertito con legge 122/2010. Tale norma prevede infatti che: *“per il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) della Scuola, gli anni 2010, 2011 e 2012 non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. È fatto salvo quanto previsto dall’art. 8 comma 14”*

Il difensore di parte ricorrente all’udienza del 24 maggio 2017, in replica a tale eccezione, ha prodotto il decreto del Ministero dell’Istruzione in concerto con il Ministero dell’Economia e delle finanze, del 14/01/2011, con il quale è stato disposto lo stanziamento di 320 milioni di euro *per il recupero dell’utilità dell’anno 2010 ai fini della maturazione delle posizioni*





di carriera e stipendiali e dei relativi incrementi economici del personale docente educativo e ATA

La parte ricorrente inoltre prodotto copia degli contratti collettivi rispettivamente in data 7.8.2011 e 13.3.2013 con i quali è stata data attuazione al recupero delle utilità degli anni 2011 e 2012 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali di cui all'art. 2 del CCNL 4.8.2011

I contratti collettivi e i provvedimenti ministeriali sopra citati hanno salvaguardato pertanto i dipendenti a tempo indeterminato dagli effetti della rimodulazione delle fasce stipendiali e della sterilizzazione dei servizi prestati negli anni scolastici menzionati ai fini della progressione stipendiali

Le disposizioni ministeriali e i contratti collettivi sopra citati devono essere disapplicati, in forza del prevalente divieto di discriminazione sancito dalla fonte comunitaria, nella parte in cui non riconoscono anche ai dipendenti assunti a tempo determinato la medesima salvaguardia dell'anzianità di servizio maturata ai fini della progressione retributiva.

Sulla base di tali principi deve essere riconosciuto il diritto dei ricorrenti alla anzianità di servizio maturata durante i contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, e deve essere pronunciata condanna generica nei confronti amministrazione a corrispondere le differenze spettanti,

L'amministrazione convenuta ha eccepito inoltre la prescrizione quinquennale delle differenze retributive eventualmente maturate per effetto della parificazione con la progressione stipendiale riconosciuta dall'ordinamento ai dipendenti a tempo indeterminato.

L'eccezione è in parte fondata.





I ricorrenti chiedono il pagamento di somme a titolo di differenze retributive per effetto dell'applicazione diretta di una direttiva comunitaria avente caratteristiche di fonte self executing. L'obbligo di pagamento di tali somme pertanto grava sul datore di lavoro non a titolo di risarcimento del danno bensì direttamente a titolo di corrispettivo della prestazione lavorativa.

La difesa di parte ricorrente ha prodotto nei fascicoli allegati ai ricorsi riuniti, per ciascun ricorrente, gli atti con i quali è stata interrotta la prescrizione nei confronti del ministero convenuto anche con riferimento alle domande concernenti il riconoscimento della progressione stipendiale. Tali atti sono stati inviati alla amministrazione convenuta mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, come da ricevute allegate al fascicolo di parte ricorrente. Pertanto le differenze retributive dovranno essere conosciute nei limiti della prescrizione quinquennale decorrente a ritroso dalle date dei singoli atti interruttivi allegati da ciascun ricorrente.

Il Ministero convenuto ha prodotto all'udienza del 8 marzo 2017 la documentazione attestante il pagamento ai ricorrenti dell'indennità per ferie non godute. Inoltre ha chiesto che si tenga conto in detrazione anche della indennità di disoccupazione percepita dai ricorrenti nei mesi intercorrenti tra la fine di un contratto a termine e l'inizio di quello successivo. Ad avviso dello scrivente la percezione di tali emolumenti ed indennità non incide sulla quantificazione delle differenze retributive oggetto della presente causa. Infatti i ricorrenti non hanno ottenuto il riconoscimento del rapporto continuativo di lavoro anche nei mesi di mancata occupazione ma, con riferimento alla domanda fondata sulla divieto di discriminazione, si sono limitati a chiedere che la propria retribuzione, percepita nei periodi lavorati, fosse calcolata sulla base





dell'anzianità di servizio pregressa e non fosse rideterminata nell'importo previsto per i neo assunti in occasione della stipulazione di ogni nuovo contratto.

Sulle differenze retributive dovute andrà riconosciuta la maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo, atteso il divieto di cumulo fra interessi e rivalutazione monetaria per i crediti retributivi previsto dall'art. 22, comma 36 della legge 23/12/1994 n. 724.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo. L'accoglimento parziale del ricorso, la complessità delle questioni oggetto di causa giustificano la compensazione delle spese di lite nella misura di tre quarti. Le spese vengono liquidate unitariamente per le cause riunite applicando compensi medi per causa di valore indeterminabile di complessità media.

P.Q.M.

Il **Tribunale di Verona** in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa domanda ed eccezione rigettata

- 1) in parziale **accoglimento di ricorsi riuniti dichiara il diritto di tutti i ricorrenti al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata dal primo contratto di assunzione a termine, considerando per intero tutti i periodi di servizio prestati in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, e alla medesima progressione stipendiale riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato e, per l'effetto,**
- 2) **condanna il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca al pagamento in favore dei ricorrenti delle differenze retributive tra quanto percepito in forza dei contratti a termine intercorsi e quanto**





- avrebbe dovuto percepire con il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in base ai periodi effettivamente lavorati, nei limiti della prescrizione quinquennale (da calcolarsi a ritroso dalle date di spedizione dei singoli atti interruttivi prodotti dai ricorrenti), oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo,
- 3) condanna il Ministero convenuto a risarcire il danno per l'abusiva reiterazione dei contratti a termine subito dalla ricorrente [REDACTED] [REDACTED] mediante versamento di un'indennità onnicomprensiva pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (euro 1138,32 mensili) oltre alla maggior somma tra gli interessi e la rivalutazione monetaria a decorrere dalla data della sentenza sino al saldo
- 4) rigetta nel resto le domande dei ricorrenti;
- 5) dichiara compensate nella misura di tre quarti le spese di lite, liquidate per l'intero in € 10.000, per compensi ed € 675,00 per anticipazioni oltre Iva e Cpa e rimb. Forf. e condanna il Ministero convenuto a rifondere la quota residua.

Verona, 8.6.2017

IL GIUDICE

Dott. Antonio Gesumunno

