



ORIGINALE

**VERBALE DI UDIENZA AI SENSI DELL' ART. 429 C.P.C.
CON LETTURA DEL DISPOSITIVO E DELLA
CONTESTUALE MOTIVAZIONE**

N. 268/11 SENT. LAV.
N. 377/2011 CONT.LAV
N. 2125 CRON.

Oggi 14 dicembre 2011, all'esito della Camera di Consiglio ove il giudice del lavoro, *dott. Luigi Bettini*, si è ritirato per la decisione, rientrato in udienza il medesimo giudice pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa promossa

DA

***- DI MAIO MARIA GIOVANNA, LUZIO MANILA e TAFURO
ASSUNTA -***

tutti rappresentati e difesi, come da delega in atti, dall'avv. Domenico Naso del Foro di Roma e dall'avv. Cinzia Ganzerli del Foro di Mantova con domicilio eletto presso lo studio di quest'ultima

- RICORRENTI -

CONTRO

***- MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E
DELLA RICERCA -***

rappresentato e difeso, come da delega in atti, dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Brescia

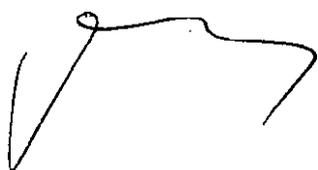
- RESISTENTE -

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con distinti ricorsi, depositati il 4/4/11 e l'11/4/11 e successivamente riuniti, Di Maio Maria Giovanna, Luzio Manila e Tafuro Assunta, docenti di scuola primaria, affermavano che: 1) avevano stipulato plurimi e successivi contratti di lavoro a tempo determinato con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia per i periodi che ciascuno di loro aveva indicato nel rispettivo ricorso; 2) la ripetuta stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato aveva illegittimamente reso impossibile la stabilizzazione del rapporto di lavoro, trattandosi di un mero escamotage per impedirla; 3) il contratto a tempo determinato stipulato *ab origine* aveva infatti costituito il primo di una lunga serie di contratti a tempo, in violazione dell'art. 1 D.l.vo n. 368/01, secondo cui la facoltà della P.A. di instaurare questa tipologia di rapporto di lavoro subordinato era consentita soltanto in presenza di ipotesi tassative ed eccezionali, nel rispetto di specifici requisiti formali; 4) la suddetta violazione era sanzionata dall'art. 5 D.l.vo n. 368/01 con la conversione del contratto a tempo indeterminato; 5) di tale violazione facevano fede le plurime reiterazioni dei contratti, volti addirittura a sopperire a carenze di organico "di diritto" e non solo di "fatto" e generalizzate nei confronti di gran parte del personale scolastico; 6) siffatte reiterazioni non potevano che far concludere nel senso che l'apposizione del termine ai contratti non era in alcun modo giustificato da esigenze eccezionali e temporanee della P.A., ma era il modo, vietato, con cui la stessa datrice di lavoro sopperiva alle endemiche carenze di organico invece di bandire i concorsi per le

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and curves, positioned at the bottom center of the page.

assunzioni, come pure avrebbe dovuto; 7) né poteva ritenersi applicabile l'art. 36 D.l.vo n. 165/01 che impediva tale conversione poiché tale norma, letta alla luce della direttiva comunitaria n. 70/99 e delle sentenze della Corte di giustizia in materia, non reggeva il vaglio di conformità alla citata direttiva che consentiva sì agli Stati membri di impedire la conversione del rapporto nel caso di violazione dei presupposti per la stipulazione di contratti a termine. ma che, da un lato, ancorava l'apposizione del termine alla previsione di specifiche esigenze tassativamente stabilite e, dall'altro, richiedeva che un'eventuale diversa sanzione fosse proporzionata alla violazione ed avesse un carattere sufficientemente effettivo e dissuasivo, il che non era nel caso di specie, poiché il citato art. 36 si limitava ad una generica previsione di risarcimento del danno; 8) non a caso gli artt. 25/3 e 40/4 CCNL del Comparto Scuola prevedevano la conversione dei contratti a termine, se prevista dalla legge, peraltro in conformità al diritto comunitario; 9) il danno subito - derivante dall'illegittima conclusione di contratti a termine o da licenziamento - comprendeva non solo le differenze retributive derivanti dal diverso livello stipendiale che le parti ricorrenti avrebbero percepito se il loro rapporto fosse stato a tempo indeterminato, ma anche quello - patrimoniale - derivante dall'impoverimento della loro capacità professionale e dalla perdita di chance nel lavoro, quantificato in € 5.000,00 per ciascun ricorrente e per ogni anno di lavoro e quello - non patrimoniale - derivante dalla lesione della loro integrità psico-fisica e della loro vita di relazione - anch'esso quantificato in €



5.000,00 per ciascun ricorrente e per ogni anno di lavoro.

Chiedevano pertanto che: 1) fosse accertata l'illegittimità dell'apposizione del termine al primo contratto di lavoro concluso da ciascuno di loro con la P.A.; 2) fosse accertata l'illegittimità della conclusione dei successivi contratti e fosse condannata la P.A. alla conversione degli stessi a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di conclusione del primo; 3) fosse accertato il loro diritto ad essere risarciti di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali, pari ad €. 10.000,00 per ogni anno di lavoro, oltre agli interessi legali dal dovuto al saldo; 4) fosse condannata la P.A. ad effettuare la ricostituzione della carriera ed a pagare loro gli aumenti stipendiali sulla base dell'anzianità maturata.

Si costituiva in giudizio il MIUR, con il patrocinio dell'Avvocatura distrettuale dello Stato che eccepiva, in via pregiudiziale, il difetto di giurisdizione dell'adito giudice ordinario per avere giurisdizione quello amministrativo e rilevava, nel merito, l'infondatezza del ricorso in fatto ed in diritto.

In particolare affermava che: 1) l'art. 36 D.l.vo n. 165/01 non consentiva la conversione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti a tempo indeterminato; 2) la domanda di risarcimento del danno era generica e nessuno dei criteri invocati dalle parti ricorrenti era idoneo ad essere applicato nel caso di specie; 3) in ogni caso il credito risarcitorio era prescritto oltre il quinquennio previsto dall'art. 2947 c.c.; 4) la stessa specialità della disciplina dell'amministrazione scolastica – e segnatamente il sistema delle supplenze delineato dal



D.l.vo n. 297/94 e della L. n. 124/99 – convinceva della bontà delle scelte del Legislatore e della loro conformità alle norme comunitarie, avendo in tal modo lo Stato italiano contemperato i diritti del personale scolastico con l'effettività del diritto all'istruzione ed allo studio.

Chiedeva pertanto il rigetto di tutte le domande.

Le cause, riunite ai sensi dell'art. 151 disp. att. c.p.c., erano istruite solo documentalmente ed erano decise all'udienza del 14/12/11 mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione in pubblica udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Deve essere rigettata, in via pregiudiziale ed in senso non ostativo alla decisione sul merito, l'eccezione di difetto di giurisdizione.

Sostiene a tale proposito la P.A. che l'oggetto principale della questione attiene all'accesso all'impiego pubblico ed alla costituzione del rapporto di lavoro delle parti ricorrenti, come tale attribuita alla giurisdizione del giudice amministrativo ex art. 63 D.l.vo n. 65/01.

L'eccezione è infondata. Oggetto di controversia, infatti, non è, come vorrebbe la P.A. resistente *una posizione soggettiva dei ricorrenti anteriore all'instaurazione del rapporto di lavoro*, in cui la P.A. pone in essere veri e propri atti di organizzazione finalizzati a valutare la necessità di coprire i posti vacanti e ad attivare la procedura selettiva da applicare ai fini della assunzione del personale, bensì *una serie di contratti di lavoro già in essere fra le parti*” e dei quali si controverte circa la legittimità o meno dell'apposizione ad essi del termine e della



loro successione nel tempo.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide l'art. 63 D.l.vo n. 165/01, la norma che pone la regola del riparto fra giurisdizioni differenti "*da una parte, attribuisce esplicitamente alla giurisdizione ordinaria le controversie inerenti al <diritto all'assunzione> (comma 1)*" e "*dall'altra, riserva alla giurisdizione amministrativa la cognizione delle controversie relative alle <procedure concorsuali di assunzione> (comma 4)*" - "*la pretesa alla stipulazione di un contratto di lavoro pubblico si colloca nell'area dei diritti soggettivi e delle obbligazioni che l'amministrazione assume con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art. 4, D.Lgs. cit.), mentre la contestazione inerente ad un procedimento concorsuale di assunzione ha ad oggetto la tutela di un interesse legittimo e l'esercizio del potere pubblico attribuito all'amministrazione di individuare il soggetto ammesso alla stipula del contratto*" (così Cass. civ., SS. UU., n. 16041/10).

Le domande delle parti ricorrenti non comportano l'accertamento di diritti fondati su "*procedure concorsuali per l'assunzione*", unica materia sottratta alla giurisdizione del giudice ordinario dal citato art. 63. D'altra parte la norma richiamata introduce un'eccezione alla regola generale di devoluzione del contenzioso di settore al giudice ordinario e dunque non ammette una lettura estensiva di essa.

Nel merito, il ricorso è parzialmente fondato.

Anzitutto deve rilevarsi - in fatto - che tutte le parti ricorrenti hanno concluso plurimi contratti a tempo determinato con la P.a.

resistente, quasi tutti con termine al 30 giugno o al 31 agosto dell'anno successivo alla sottoscrizione, qualcuno anche per brevi periodi con termine durante l'anno scolastico in corso.

Ciò si evince dai documenti prodotti e comunque la circostanza non è nemmeno contestata dalla P.A. resistente.

Le parti ricorrenti affermano la nullità dell'apposizione del termine al primo contratto di lavoro perché stipulato senza indicare una causa specifica che giustifichi in concreto l'assunzione a tempo determinato e, comunque, l'illegittimità della reiterazione dei contratti, rilevando che sono stati conclusi per sopperire ad esigenze lavorative non transitorie e fronteggiare carenze strutturali e permanenti degli organici delle scuole. Non a caso con contratti a tempo indeterminato la P.A, secondo la prospettazione delle parti ricorrenti, ha assunto solo il 39% dell'intero personale scolastico, docente e non docente.

Da qui le domande di accertamento di nullità del contratto, di conversione del rapporto e di risarcimento del danno.

Devono anzitutto essere individuate le norme applicabili.

La disciplina generale sul contratto a tempo determinato è contenuta nel D.l.vo n. 368/01, con cui il Legislatore nazionale ha inteso dare attuazione alla Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a termine concluso dell'UNICE, dal CEEP e dal CES.

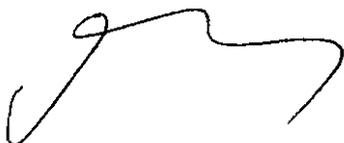
Il decreto citato da un lato individua le ipotesi in cui può essere legittimamente apposto un termine di durata al contratto di lavoro, stabilendo le modalità formali di apposizione di esso ed i casi in cui è vietata la stipulazione di contratti a tempo determinato e dall'altro



disciplina la proroga del termine apposto e le conseguenze derivanti dalla sua scadenza, regolando così l'eventuale successione di contratti. Questa norma non ha peraltro abrogato le disposizioni contenute, in tema di lavoro a tempo determinato alle dipendenze delle P.A. nel D.l.vo n. 165/01 e dalle varie leggi speciali e segnatamente l'art. 36/5 del citato decreto, secondo cui *"non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni"*, fermo restando il diritto del lavoratore *"al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative"*.

Ed infatti ex art. 2/2 del citato decreto i rapporti di lavoro dei dipendenti delle P.A. sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile sul lavoro privato e dalle leggi speciali sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa *"fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto"*, aventi carattere imperativo.

Se così è, la disciplina del D.l.vo n. 165/01 sul rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A. costituisce normativa speciale rispetto a quella contenuta nel codice civile e nelle leggi sui rapporti di lavoro, fra cui il D.l.vo n. 368/01 e dunque è prevalente rispetto a queste ultime proprio in virtù del principio di specialità. Ciò significa che lo statuto del lavoro privato trova applicazione al lavoro pubblico limitatamente alle parti non diversamente regolamentate dal D.l.vo n. 165/01. E poiché tale decreto contiene disposizioni che disciplinano l'impiego dei contratti di lavoro flessibile - l'art 36, appunto - e che confermano la perdurante vigenza delle procedure di reclutamento del personale



scolastico - art. 70/8 - è a queste norme che occorre fare riferimento. Né può condividersi l'opinione che vorrebbe abrogata tale norma in virtù dell'entrata in vigore del D.l.vo n. 368/01, perché successivo ad essa.

Da un lato tale interpretazione contrasta con l'art. 2/2 dello stesso D.l.vo n. 368/01, che fa salva l'applicazione di norme speciali e dall'altro non tiene conto del fatto che il citato art. 36 è stato più volte novellato dal Legislatore anche dopo l'entrata in vigore del D.l.vo n. 368/01 (art. 3/79 L. n. 244/07, art. 49/1 D.L. n. 112/08, art. 26 D.L. n. n. 78/09), circostanza evidentemente incompatibile con la sua abrogazione.

Infine l'art. 70/8 D.l.vo n. 165/01 tiene *"ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35"* e fa *"salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni"*.

Dunque nel settore scolastico è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato ex art. 4 L. n. 124/99 e relativi decreti attuativi (D.M. n. 430/00 e D.M. n. 201/00 e n. 13/07, il primo per il personale ATA e gli altri due per quello docente).

La normativa speciale trova origine nel D.L. n. 357/89, convertito nella L. n. 417/89, che aveva istituito, per l'accesso del personale scolastico, il sistema del cosiddetto del *"doppio canale"*, con una quota di posti riservata agli abilitati che avessero maturato un'esperienza predeterminata come supplenti ed un'altra al concorso



erno per titoli ed esami.

meccanismo poi è confluito nel D.l.vo n. 297/94, testo unico dell'istruzione, modificato poi dalla L. n. 124/99 che, da un lato, ha reso permanenti le graduatorie relative ai concorsi interni per soli titoli, stabilendo le regole specifiche per conseguire l'abilitazione ai fini dell'inserimento in tali graduatorie e, dall'altro, ha esteso le disposizioni in materia di supplenze anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

Da tali norme se ne sono poi innestate altre, fra cui la legge n. 30/2003, i d.p.r. 121 e 122 del 2004, le leggi nn. 80 e 296/06, 169/08 e 167/09.

In particolare, per quanto interessa, ex art. 399 D.l.vo n. 297/99: "1. L'accesso ai ruoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, ha luogo, per il 50 per cento dei posti a tal fine annualmente assegnabili, mediante concorsi per titoli ed esami e, per il restante 50 per cento, attingendo alle graduatorie permanenti di cui all'articolo 401. 2. Nel caso in cui la graduatoria di un concorso per titoli ed esami sia esaurita e rimangano posti ad esso assegnati, questi vanno ad aggiungersi a quelli assegnati alla corrispondente graduatoria permanente. Detti posti vanno reintegrati in occasione della procedura concorsuale successiva [..]".

Il successivo art. 400 recita: "01. I concorsi per titoli ed esami sono banditi su base regionale con frequenza triennale, con possibilità del loro svolgimento in più sedi decentrate in relazione al numero dei concorrenti. L'indizione dei concorsi è subordinata alla previsione del



verificarsi nell'ambito della regione, nel triennio di riferimento, di un'effettiva disponibilità di cattedre o di posti di insegnamento, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 442 per le nuove nomine e dalle disposizioni in materia di mobilità professionale del personale docente recate dagli specifici contratti collettivi nazionali decentrati, nonché del numero dei passaggi di cattedra o di ruolo attuati a seguito dei corsi di riconversione professionale. Per la scuola secondaria resta fermo quanto disposto dall'articolo 40, comma 10, della legge 27 dicembre 1997, n. 449".

L'ancora successivo articolo dispone: "1. *Le graduatorie relative ai concorsi per soli titoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, sono trasformate in graduatorie permanenti, da utilizzare per le assunzioni in ruolo di cui all'articolo 399, comma 1. 2. Le graduatorie permanenti di cui al comma 1 sono periodicamente integrate con l'inserimento dei docenti che hanno superato le prove dell'ultimo concorso regionale per titoli ed esami, per la medesima classe di concorso e il medesimo posto, e dei docenti che hanno chiesto il trasferimento dalla corrispondente graduatoria permanente di altra provincia. Contemporaneamente all'inserimento dei nuovi aspiranti è effettuato l'aggiornamento delle posizioni di graduatoria di coloro che sono già compresi nella graduatoria permanente".*

A sua volta l'art. 4 L. n. 124/99, distingue tre diverse tipologie di supplenze: quelle annuali sull'organico di diritto (comma 1), quelle annuali sull'organico di fatto (comma 2) e quelle temporanee (comma 3).



Il primo comma recita: *“alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo”*. Ciò significa che le supplenze annuali sull'organico di diritto sono conferite, sui posti effettivamente vacanti e disponibili entro il 31 dicembre di ogni anno e che rimarranno prevedibilmente scoperti per l'intero anno scolastico, mediante la stipulazione di contratti a tempo determinato con scadenza 31 agosto, se non é possibile provvedere con il personale di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante utilizzazione di personale in sovrannumero, purché non sia stato assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo.

Il secondo comma recita: *“Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario”*. La norma disciplina

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

supplenze che scadono al 30 giugno, e cioè al termine delle attività didattiche, con cui vengono coperti dei posti che non sono vacanti, ma che sono comunque disponibili in via di fatto.

Il terzo comma, infine, stabilisce che *“nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee”*.

Ex art. 4/11 della citata legge tali disposizioni si applicano poi anche al personale ATA.

Come affermato anche dalla P.A. resistente l'individuazione degli incaricati di supplenze avviene attingendo da graduatorie permanenti su base provinciale ex art. 4/6 L. n. 124/99, che rinvia all'art. 401. Tali graduatorie permanenti sono poi divenute *“ad esaurimento”* ex art. 1/605, lett. c) L. n. 296/06.

L'art. 1 D.L. n. 134/09, convertito in L. n. 167/09, ha aggiunto al citato art. 4 il comma 14-bis, secondo cui *“i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di ammissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni”*, a conferma delle norme già esistenti.

A tale quadro occorre aggiungere ancora due recenti interventi legislativi, il primo ex art. 1/40, lett. b), L. n. 247/07 ed il secondo ex art. 9/18 D.L. n. 70/11, convertito nella L. n. 106/11.



Con il primo sono stati inseriti nell'art. 5 D.l.vo n. 368/01 i commi 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies, stabilendo che *“qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato”* e che *“il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data”*.

Con il secondo è stato inserito il comma 4 bis nell'articolo 10 D.l.vo n. 368/01, in forza del quale *“stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1999, n. 124, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto”*.

Se così è, deve ritenersi che alle supplenze stipulate ai sensi della L. n. 124/99 non si applica il D.l.vo n. 368/01 e che è esclusa la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti



a tempo interminato anche nel caso di superamento del limite di trentasei mesi introdotto dalla legge n. 247/07.

Dunque nel settore del pubblico impiego, ed in particolare in quello della scuola, la violazione di norme imperative concernenti l'impiego e l'assunzione di lavoratori a tempo determinato non comporta mai, secondo il diritto interno, la conversione a tempo indeterminato del contratto di lavoro ma solo il risarcimento del danno, come si evince dall'art. 36 D.l.vo n. 165/01 e dalle norme speciali citate.

Tale disciplina trova il suo fondamento nel principio costituzionale sancito dall'art. 97/1 Cost. secondo cui *"agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvi i casi stabiliti dalla legge"* ed è stato ritenuto conforme agli artt. 3 e 97 Cost. dallo stesso Giudice delle Leggi (Corte Cost. n. 89/03).

D'altra parte la previsione dell'art. 36 citato trova il suo fondamento nella differenza strutturale tra il datore di lavoro privato e la P.A. datrice di lavoro presso la quale le dotazioni organiche sono sottratte al potere dei dirigenti che, attraverso assunzioni a tempo determinato, non possono eludere la procedura concorsuale di assunzione che resta la regola posta dall'art. 97 Cost.

È vero che tale norma non pone un divieto assoluto di assunzione in altro modo, ma quest'ultima eventualità deve pur sempre essere stabilita dalla legge che, nel caso di specie, ha ripetutamente ribadito il divieto in tal senso.

Poiché l'art. 36 D.l.vo n. 165/01 vieta espressamente la conversione del contratto a tempo determinato in caso di illegittima apposizione del termine, deve ritenersi che nell'ambito del pubblico impiego non

possa comunque farsi luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per effetto di una sentenza dichiarativa da parte del giudice, pena la violazione del citato art. 36 e dell'art. 4 L. n. 124/99.

Gli stessi interventi normativi del 2007, 2009 e 2011 hanno confermato che i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento di supplenze previste dalla L. n. 124/99 possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, secondo le disposizioni di stabilizzazione previste dalla L. n. 296/06, non anche attraverso la conversione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, come vorrebbero le parti ricorrenti.

Tale disciplina trova poi anche fondamento nel **diritto comunitario**, benché si sia dubitato della sua conformità ad esso.

A tale proposito deve anzitutto rilevarsi che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale – Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP), Confederazione europea dei sindacati (CES) – il 18/3/99 hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, avente l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti a tempo determinato.

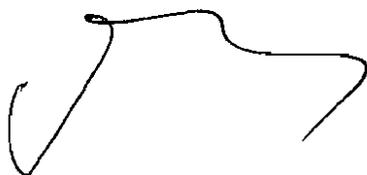
Precisamente la clausola 4, punto 1, dispone: *“per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono*



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”, mentre quella n. 5 prevede che: “per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze dei settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.

La clausola 8 stabilisce, infine, che “gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo. Il presente accordo non pregiudica ulteriori disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento e di opportunità uomo-donna. L'applicazione del presente accordo non costituisce motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso” (c.d. clausola di non regresso).

Per dare attuazione a tale accordo è stata approvata la Direttiva 99/70/CE del Consiglio del 28/6/99 che prevede che gli Stati membri



mettano in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva entro il 10/7/01 e pongano in essere tutte le disposizioni necessarie per garantire i risultati della direttiva medesima.

Nell'ordinamento italiano, la direttiva 99/70/CE si è tradotta, per il lavoro privato, nel D.l.vo n. 368/01, che reca la nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato e nell' 1/39 L. n. 247/07, che ha introdotto il limite di trentasei mesi alla conclusione di contratti di lavoro a termine, superato il quale il nuovo contratto a termine stipulato si considera a tempo indeterminato; per il lavoro pubblico, nell'art. 36 D.l.vo n. 165/01 e, per il settore scolastico, nella L. n. 124/99 e successive modificazioni.

Occorre, pertanto, valutare se deve ritenersi conforme al diritto dell'Unione Europea una disciplina speciale che, nel settore del pubblico impiego, sterilizzi gli effetti delle disposizioni con le quali è stata data attuazione nel diritto interno alla Direttiva 1999/70/CE.

Anzitutto la citata Direttiva riguarda sia i rapporti di lavoro privati sia quelli di lavoro pubblico, come risulta dal suo preambolo (*"i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro"*) e che *"i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori"*) e come confermato anche dalla Corte di Giustizia (sentenza della Grande Sezione 4/7/06, causa C - 212-04 - Adeneler).

In tale pronuncia la Corte ha riaffermato il principio che la conclusione del contratto a tempo indeterminato è la regola e quella



del contratto a tempo determinato l'eccezione, evidenziando peraltro che non necessariamente la sanzione alla reiterazione immotivata di contratti a tempo determinato è la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato precisando che "91- *l'accordo quadro non stabilisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come non stabilisce nemmeno le condizioni precise alle quali si può fare uso di questi ultimi.* 92- *Tuttavia esso impone agli Stati membri di adottare almeno una delle misure elencate nella clausola 5, punto 1, lett. a)-c) dell'accordo quadro, che sono dirette a prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi.* 93- *Inoltre gli Stati membri sono tenuti, nell'ambito della libertà che viene loro lasciata dall'art. 249, terzo comma, CE, a scegliere le forme e i mezzi più idonei al fine di garantire l'efficacia pratica delle direttive*>>. << 94- *Pertanto, quando, come nel caso di specie, il diritto comunitario non prevede sanzioni specifiche, neppure nel caso in cui sono stati comunque accertati abusi, spetta alle autorità nazionali adottare misure adeguate per far fronte ad una siffatta situazione, misure che devono rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma anche sufficientemente effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro*".

Tale orientamento è stato ribadito da successive pronunce nelle quali la Corte ha affermato che: 1) è legittima una disciplina dello Stato membro che distingue a seconda che il datore di lavoro sia pubblico o privato e che preveda sanzioni anche alternative alla tutela



conservativa, idonee a soddisfare l'effetto utile delle disposizioni, sanzioni che possono anche consistere nel risarcimento del danno, spettando la loro individuazione ai singoli Stati membri, purché – ribadisce – tali sanzioni siano adeguate a far fronte agli abusi della reiterazione dei contratti e che devono rivestire un carattere non solo proporzionato, ma anche sufficientemente effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenze del 7/9/06, Marrosu-Sardino, procedimento C-53/04 e Vassallo, procedimento C-180/04); 2) l'accordo quadro e la Direttiva prevedono che i lavoratori a tempo determinato devono beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili (sentenza del 13/9/07, Del Cerro Alonso procedimento C-307/05); 3) l'operatività della direttiva nei rapporti orizzontali, stabilendo in particolare che la clausola 4 punto 1 dell'accordo quadro, che vieta in generale e in modo inequivoco ogni disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego, è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale, diversamente da quella n. 5 punto 1 dello stesso accordo quadro, che invece si limita ad assegnare agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, pur lasciando ad essi la scelta dei mezzi per conseguirlo (sentenza del 15/4/08, Impact, procedimento C-268/06); 4) l'accordo quadro non osta a che sia applicata una norma nazionale che vieti in modo assoluto nel solo



settore pubblico la conversione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato successivi abusivi, perché in realtà destinati a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro, purché lo Stato membro interessato preveda, nel settore in questione, altre misure effettive per evitare e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenza del 23/4/09, Angelidaki, procedimenti riuniti da C- 378/07 a C-380/07); 5) la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale, come quella di cui all'art. 36/5 D.l.vo n. 165/01, che nell'ipotesi di abuso derivante dal ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione da un datore di lavoro del settore pubblico, vieta che questi ultimi siano convertiti in un contratto di lavoro a tempo indeterminato quando l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato preveda, nel settore in questione, altre misure effettive per evitare, ed eventualmente sanzionare, il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato stipulati in successione; tali misure non devono essere meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna, né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (ordinanza 1/10/10, Affatato, procedimento C- 3/2010).

Se questi sono gli orientamenti della Corte di giustizia, poiché il giudice dello Stato membro deve interpretare il diritto interno alla luce del testo e della finalità della direttiva in esame per raggiungere i risultati perseguiti da quest'ultima, privilegiando un'interpretazione



delle disposizioni nazionali che sia maggiormente conforme a tale finalità, deve ritenersi che il citato art. 36/5 e la collegata disciplina speciale non siano contrastanti con la direttiva comunitaria ed il relativo accordo quadro, potendosi - e dovendosi - applicare in conformità alle clausole 4, punto 1, e 5 dell'Accordo quadro, nella interpretazione fornita dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Secondo il diritto interno, la normativa speciale sul precariato scolastico consente, per fronteggiare esigenze stabili e consolidate della P.A. datrice di lavoro, un indiscriminato e ripetuto ricorso a contratti a tempo determinato del medesimo lavoratore, senza offrire alcuna possibilità di ottenere in tempi ragionevoli una stabilizzazione del rapporto.

Ancora recentemente, con l'intervento normativo del 2011 il Legislatore ha affermato che, nel settore scolastico, non può essere qualificato come a tempo indeterminato il contratto di lavoro stipulato dopo una successione di rapporti a tempo determinato di durata complessiva superiore a trentasei mesi, peraltro specificando un principio di carattere generale già presente e cioè quello del divieto di conversione, in linea con l'art. 1/1 D.L. n. 134/09, secondo cui i contratti a tempo determinato del settore scuola avrebbero potuto trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo a seguito dell'immissione in ruolo in applicazione della vigente disciplina.

E tuttavia, pur a fronte del divieto di trasformazione del rapporto, oltre il citato termine la loro reiterazione è illegittima e deve pertanto essere sanzionata.



Al fine di prevenire abusi nell'impiego del personale a tempo determinato non può infatti essere consentita la successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato oltre trentasei mesi per fare fronte ad esigenze stabili e consolidate della P.A., con la conseguenza che, se così avviene, pur non potendosi pervenire ad una sentenza dichiarativa dell'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno che deve concretizzarsi in una sanzione proporzionata, sufficientemente effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia delle norme che attuano l'Accordo quadro comunitario, così come prevede l'art. 36/5 citato.

In conseguenza di ciò, deve anzitutto essere accolta la **domanda di accertamento dell'illegittimità del termine apposto al *primo contratto concluso con ciascuna delle parti ricorrenti e deve essere accolta altresì la domanda di accertamento dell'illegittimità della conclusione dei successivi contratti.***

D'altra parte il fatto stesso che la P.a. concluda ripetuti contratti a tempo determinato è significativo di esigenze lavorative stabili e non temporanee ed eccezionali, per cui la successione in se stessa, se superiore a trentasei mesi, deve essere considerata abusiva ai sensi della Direttiva 1999/70/CE.

E la suddetta conclusione, ad avviso di chi scrive, ha valore non solo con riferimento ai lavoratori impiegati a coprire vacanze di organico "di diritto", ma anche a quelli impiegati a coprire vacanze di organico "di fatto". Se è vero infatti che in tal caso le scoperture appaiono verificarsi di volta in volta, anno per anno, è anche vero che la



reiterazione di tali coperture per quasi tutto l'anno scolastico, fino al termine dell'attività didattica fa presumere che anche in tali casi la P.A. abbia scelto di impiegare il personale con contratti a tempo determinato anziché a tempo indeterminato, pur essendo consapevole delle croniche scoperture anche di tali organici.

Deve invece essere rigettata la domanda di accertamento della conversione del contratto a tempo indeterminato per tutti i motivi detti e – segnatamente – per la legittimità del divieto di conversione.

Deve essere accolta la domanda delle parti ricorrenti di condanna al risarcimento del danno nei limiti che seguono.

Proprio perché non è ammessa la trasformazione del rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, l'illegittima apposizione del termine o la reiterazione dei contratti oltre il limite dei trentasei mesi fa sorgere in capo al lavoratore il diritto al risarcimento del danno e poiché in tal modo non gli è riconosciuta l'anzianità di fatto di servizio maturata in conseguenza della sostanziale continuità e successione nel tempo dei contratti a tempo determinato, il ricorso alle supplenze determina una discriminazione tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato. Il carattere temporaneo delle prestazioni rese nell'ambito dell'amministrazione scolastica non può *da solo* costituire idonea ragione oggettiva per escludere totalmente, nello specifico settore, l'applicazione delle disposizioni della direttiva 1999/70 CE e dell'Accordo quadro e dunque anche il principio di parità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato (così la sentenza della Corte di Giustizia del



22/12/10 Gaviero-Torres, nei procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09).

Essendo la clausola 4, punto 1, del citato Accordo quadro incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi al giudice nazionale, deve essere considerata in contrasto con il diritto dell'Unione europea la normativa nazionale che eventualmente diversifichi le condizioni retributive tra dipendenti di ruolo e personale assunto a tempo determinato.

A tale proposito deve rilevarsi che non può essere accolta la domanda volta ad ottenere la ricostituzione della carriera.

Appunto perché vige il divieto - legittimo, per tutti motivi detti - di conversione in un unico rapporto a tempo indeterminato, non spettano alle parti ricorrenti gli aumenti retributivi conseguenti all'anzianità da loro maturata in violazione delle disposizioni disciplinanti la successione di contratti a tempo determinato nemmeno a titolo risarcitorio.

Circa la natura del danno, deve rilevarsi che quella della P.A. costituisce, ad avviso dello scrivente, un'ipotesi di responsabilità extracontrattuale poiché l'obbligo risarcitorio non trova fonte immediata e diretta in una violazione dei contratti conclusi tra le parti, ma nel fatto che la amministrazione di appartenenza ha, in via diretta, violato la Direttiva 99/70/CE, mediante la stipulazione successiva di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore per oltre trentasei mesi, cagionandogli così un danno ingiusto.

A tale proposito deve rilevarsi - in via preliminare - che l'eccezione di prescrizione svolta dalla P.A. convenuta è fondata nei limiti del



termine di cinque anni ex art. 2947 c.c., trattandosi, come detto, di danno avente natura extracontrattuale.

In ogni caso sarebbe sempre quinquennale il termine di prescrizione ex art. 2948 c.c. anche a voler ritenere la natura contrattuale della suddetta responsabilità.

Tale termine deve essere calcolato – a ritroso – dal primo atto di messa in mora della P.A., che nel caso di specie è costituito dalla notificazione del ricorso introduttivo del presente giudizio (e cioè dalla domanda giudiziale).

Circa il suo ammontare, il danno deve essere quantificato in una misura tale da ristorare le parti ricorrenti del pregiudizio di essere state impiegate in violazione della clausola n. 5 dell'Accordo Quadro 18 marzo 1999, poi trasfuso nella Direttiva 99/70/CE.

Poiché la trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è prevista come l'unica sanzione conseguente all'illegittima successione di contratti a termine, dato che è rimessa alla legislazione degli Stati membri il compito di individuare le condizioni in presenza delle quali tale effetto si produce, legittima è pertanto una diversificazione normativa che tenga conto della specialità del lavoro pubblico.

La finalità di prevenzione degli abusi può essere assicurata anche attraverso forme di tutela di tipo risarcitorio.

Riconosciuta dunque l'illegittimità del contratto ovvero la nullità della clausola appositiva del termine ed esclusa la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, il danno deve essere



ratificato facendo riferimento a parametri già presenti nell'ordinamento.

Le parti ricorrenti, peraltro un po' genericamente, lamentano di avere subito per effetto della mancata stabilizzazione dei loro rapporti di lavoro, senza peraltro specificare in che cosa si sarebbe sostanziato, un danno, ulteriore a quello - in sé considerato - di non essere mai state assunte con contratto a tempo indeterminato.

Poiché a tale proposito la Corte di giustizia non ha autorizzato il giudice nazionale a creare misure sanzionatorie che non siano già previste dall'ordinamento interno, ma ha affermato che la misura sanzionatoria va rinvenuta all'interno del singolo ordinamento nazionale, nell'ordinamento italiano le sanzioni astrattamente adottabili sono sostanzialmente due: 1) quella prevista dall'art. 18 L. n. 300/70 nella parte in cui consente al lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di una indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; 2) quella contenuta nell'articolo 32/5 L. n. 183/10, secondo cui *"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"*.

Ad avviso dello scrivente appare corretta l'applicazione della seconda norma, nei limiti di cui si dirà.

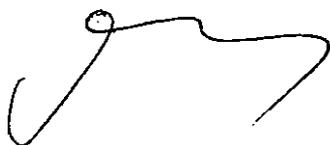


Ostano all'applicazione, anche in via analogica, dell'art. 18 L. n. 300/70 l'assenza di un licenziamento illegittimo e la mancata ricostituzione del rapporto di lavoro, vietata dalla norma. Il danno non è infatti costituito dalla perdita di un posto di lavoro, a cui parte ricorrente non ha diritto, bensì dal pregiudizio derivante dall'abusiva successione di una serie di contratti a tempo determinato, danno che il Legislatore, proprio con l'art. 32/5 L. n. 183/10, ha forfettizzato tra un minimo ed un massimo, da un lato esonerando il lavoratore dall'allegazione e dalla prova di esso e dall'altro consentendo di modularlo in ragione del maggiore o minore impiego di contratti di lavoro a tempo determinato.

Non a caso l'art. 32/5 citato è norma applicabile in via generale come sanzione nell'ipotesi di illegittima apposizione del termine o di impiego abusivo del lavoro a tempo determinato e dunque può essere utilizzato nella fattispecie concreta per compensare il danno subito.

Sia chiaro, in tal modo non si vuole aderire a quell'orientamento giurisprudenziale che ritiene che l'indennità prevista dall'art. 32/5 citato debba in generale essere riconosciuta in aggiunta agli altri danni dedotti, e provati, dal lavoratore, ma solo ancorare il risarcimento nel caso di specie a quella norma che non può che essere applicata in via analogica.

Se è vero che il pubblico dipendente, a differenza di quello privato, non ha diritto alla conversione o trasformazione del rapporto e quindi, sotto questo specifico profilo, non ha diritto al risarcimento, è anche vero che dalla mancata conversione subisce pregiudizi - di natura patrimoniale e non patrimoniale come quelli affermati dalle ricorrenti

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

– che devono trovare ristoro e che possono essere risarciti in virtù del richiamo a tale norma a motivo della somiglianza delle due condizioni lavorative.

Dunque per ciascuna parte ricorrente il danno può essere quantificato in misura pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per il primo contratto a cui è stato illegittimamente apposto il termine, oltre ad una mezza mensilità della medesima retribuzione per ogni successivo contratto stipulato.

A ciò occorre aggiungere mezza mensilità calcolata come sopra per quelle parti ricorrenti impiegate dalla P.A. per coprire i posti in "*organico di fatto*", le quali, essendo il termine apposto ai contratti scaduto al 30 giugno ed essendo la nuova assunzione avvenuta dal primo settembre, in luglio ed agosto non sono mai state dipendenti della P.a. e non hanno percepito alcuna retribuzione.

La suddetta ulteriore mezza mensilità non può essere riconosciuta alle parti ricorrenti che, invece, sono state assunte per coprire posti in "*organico di diritto*", per le quali il termine apposto ai contratti scadeva il 31 agosto: per loro non v'è stata soluzione di continuità fra la scadenza di un contratto e la conclusione di quello successivo.

Dunque il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia deve essere condannato al pagamento a favore di ciascuna parte ricorrente che è stata assunta per coprire gli "*organici di diritto*" di due mensilità e mezzo dell'ultima retribuzione globale di fatto per il primo contratto di lavoro illegittimo e di una ulteriore mezza mensilità per ogni anno successivo, salva l'eventuale intervenuta prescrizione quinquennale

...a ritroso dalla data della notificazione della ...

...e altresì essere condannato al pagamento a favore di ciascuna
...ricorrente che è stata assunta per coprire gli "organici di fatto"
...due mensilità e mezzo dell'ultima retribuzione globale di fatto per il
...primo contratto di lavoro illegittimo e di una ulteriore mensilità per
...ogni anno successivo, salva l'eventuale intervenuta prescrizione
...quinquennale con decorrenza a ritroso dalla data della notificazione
...della domanda giudiziale.

Al danno così calcolato non deve essere sottratto l'*aliunde perceptum*,
trattandosi di liquidazione forfettaria ex art. 32/5 L. n. 183/10.

Su tali importi sono poi dovuti interessi legali e rivalutazione
monetaria ex art. 429/3 c.p.c. dalla maturazione delle singole somme
all'effettivo soddisfo.

La complessità delle questioni trattate, la loro sostanziale novità e
l'accoglimento solo parziale delle domande svolte costituiscono gravi
ed eccezionali motivi per compensare interamente fra le parti le spese
del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale di Mantova, in composizione monocratica quale giudice
del lavoro, ogni diversa istanza disattesa e respinta, così decide:

- accertata la nullità del termine apposto al primo contratto concluso
con ciascuna parte ricorrente, dichiara illegittima la reiterazione dei
successivi contratti;
- rigetta la domanda di conversione dei contratti a tempo determinato
in contratti a tempo indeterminato;



- rigetta la domanda di ricostituzione della carriera;
- condanna il Ministero resistente al risarcimento del danno così quantificato:
 - a) a favore di ciascuna parte ricorrente assunta per coprire “organici di diritto” in due mensilità e mezzo dell’ultima retribuzione globale di fatto per il primo contratto di lavoro illegittimo ed in una ulteriore mezza mensilità per ogni anno successivo, salva l’eventuale intervenuta prescrizione quinquennale con decorrenza a ritroso dalla data della notificazione della domanda giudiziale, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme così determinate dalla data di maturazione del diritto e fino all’effettivo soddisfo;
 - b) a favore di ciascuna parte ricorrente assunta per coprire “organici di fatto” in due mensilità e mezzo dell’ultima retribuzione globale di fatto per il primo contratto di lavoro illegittimo ed in una ulteriore mensilità per ogni anno successivo, salva l’eventuale intervenuta prescrizione quinquennale con decorrenza a ritroso dalla data della notificazione della domanda giudiziale, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme così determinate dalla data di maturazione del diritto e fino all’effettivo soddisfo;
- compensa per intero fra le parti le spese processuali.

Mantova, 14/12/11

Il Cancelliere
(*Mariangela Arioli*)



Il Giudice del Lavoro
(*dott. Luigi Bettini*)

