

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI ROMA

IV^ SEZIONE LAVORO

In persona del Giudice dott. Margherita Leone

all'udienza di discussione del 1.10.2015  
ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 429, 1° comma, cpc

nella causa iscritta al n. 26085

del Ruolo Generale per gli Affari Contenziosi dell'anno 2014 vertente

TRA

XXXXXXXXXXXXXXXX

elettivamente domiciliato in XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

presso lo studio dei proc. avv.ti Giovanni Angelozzi e Luigi Angelozzi  
che lo rappresenta e difende in virtù di mandato in ricorso

RICORRENTE

E

MIUR- MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA  
RICERCA ( non cost.)

elettivamente domiciliato in -----

presso -----

che lo rappresentano e difendono in virtù di procura indicata in memoria

CONVENUTO

OGGETTO: differenze retributive, risarcimento del danno

CONCLUSIONI :Per entrambi: come da rispettivi atti.

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 25.7.2014, XXXXXXXXX aveva adito Il Tribunale di Roma esponendo di aver prestato servizio alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca ( MIUR), dal 17.3.2001 al 31.8.2011, sottoscrivendo 23 contratti a tempo determinato, in qualità di supplente collaboratrice scolastica, afferente all'area professionale del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA). Soggiungeva che i ripetuti incarichi le erano stati conferiti per sopperire a carenze di organico degli istituti presso cui aveva prestato servizio. In data 1.9.2011, la ricorrente veniva assunta, previo espletamento di periodo di prova, con contratto a tempo indeterminato ed assegnazione presso l'Istituto comprensivo "Marta Russo " di Roma, ove tutt'ora la stessa presta servizio.

La ricorrente lamentava che, sebbene per il personale di ruolo e per gli insegnanti di religione fosse prevista la progressione in carriera consistente in un automatismo condizionato alla sola anzianità di servizio , tale misura non era invece riconosciuta al personale "precario" , la cui precarietà, peraltro protrattasi per un arco temporale assai lungo, dipendeva soltanto da scelte programmatiche ministeriali dirette soltanto a contenere costi .

La ricorrente denunciava quindi disparità di trattamento con riferimento alla anzianità di servizio tra il personale stabilizzato e quello precario, ed invocava il riconoscimento del proprio diritto all'attribuzione di aumenti stipendiali , quali i "gradoni", o, in alternativa, agli scatti di anzianità biennale, con la condanna del Ministero convenuto al pagamento, a tale titolo, della somma di E. 5.870,86 ( come dettagliata in ricorso), alla ricostruzione della carriera in base agli anni di anzianità così maturati, ed al risarcimento del danno esistenziale conseguente all'abuso di contratti a tempo determinato da parte della Amministrazione, così come indicato dalle decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in molteplici decisioni in materia . A tali fine chiedeva condannarsi il Ministero alla complessiva somma di E. 15.717,84, in applicazione del criterio di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010.

Concludeva in tal senso.

Pur a seguito di rituale notifica del ricorso, le parti convenute non si costituivano. All'odierna udienza la causa era decisa .

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso risulta fondato.

Legittimazione passiva del Ministero convenuto.

Rileva preliminarmente il Tribunale che con consolidato orientamento il Giudice di legittimità ha stabilito che “ Anche dopo l'estensione della personalità giuridica, per effetto della legge delega n. 59 del 1997 e dei successivi provvedimenti di attuazione, ai circoli didattici, alle scuole medie e agli istituti di istruzione secondaria, il personale ATA e docente della scuola si trova in rapporto organico con l'Amministrazione della Pubblica Istruzione dello Stato, a cui l'art. 15 del d.P.R. n. 275 del 1999 ha riservato le funzioni relative al reclutamento del personale, e non con i singoli istituti, che sono dotati nella materia di mera autonomia amministrativa. Ne consegue che, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro, sussiste la legittimazione passiva del Ministero, mentre difetta la legittimazione passiva del singolo istituto” ( Cass n. 6372/2011; Cass. n. 20521/2008).

Scatti di anzianità:

Affrontando lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGUE ( sentenza 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso), ha affermato: “La mera circostanza che un impiego sia qualificato come ‘di ruolo’ in base all’ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l’efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell’Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari”.

La Corte di Giustizia ha inoltre spiegato che la nozione di “ragioni oggettive” che, secondo la clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, “non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest’ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo”, ma solo quando “la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria”.

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di “condizioni di impiego” di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro “dev’essere interpretata nel senso che essa

può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato".

Tali principi sono stati in seguito ribaditi dalla Corte di Giustizia (sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, *Gavieiro Gavieiro* e C-456/09, *Iglesias Torres*) che ha ulteriormente precisato che "un'indennità per anzianità di servizio ... rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione d'impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell'Accordo Quadro".

Da ultimo, più in generale, la CGUE ha ancora puntualizzato che la Direttiva 199/70/CE e l'Accordo Quadro "devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall'altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro" (sent. 8.9.2011, C-177/10, *Rosado Santana*).

Nella fattispecie dedotta nel presente giudizio, è pacifico che alla ricorrente, assunta ripetutamente a tempo determinato, è stata applicata la disciplina dettata dai vari CCNL del comparto Scuola succedutisi nel tempo (da ultimo, l'art. 106 del CCNL 29.11.2007), fondata sul principio sancito dall'art. 526 del D.Lgs. n. 297/1994, secondo cui al personale non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo, senza alcun riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Ai sensi dell'art. 79 dello stesso CCNL, invece, al personale di ruolo compete una progressione economica in relazione alla maturazione del primo biennio e dei successivi quinquenni di anzianità di servizio.

L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, tra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato potrebbe ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia – secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia – non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica Amministrazione, né, infine, nel fatto che il trattamento peggiore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.

Le ragioni addotte, in proposito, dal Ministero – incentrate, essenzialmente, sulla specialità del sistema normativo di reclutamento del personale scolastico e di assegnazione delle supplenze, che avrebbe la finalità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale allo studio e all'istruzione (artt. 33 e 34 Cost.) – possono essere senza dubbio invocate per sostenere la legittimità, in astratto, del ricorso da parte dell'Amministrazione alle assunzioni a tempo determinato di personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di servizio maturata, che risponde unicamente ad una finalità di risparmio di spesa pubblica, comprensibile ma del tutto estranea alle “ragioni oggettive” nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato.

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

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

Per completezza di motivazione occorre precisare, infine, che la mancanza di “ragioni oggettive” idonee a giustificare l'esaminata disparità di trattamento ricorre soltanto quando il lavoratore a tempo determinato abbia operato in ragione di più contratti a termine susseguitisi senza rilevante soluzione di continuità, e di durata almeno annuale o comunque tale da coprire pressoché integralmente ciascun anno scolastico: soltanto in questo caso, infatti, la natura, la durata e la frequenza delle prestazioni lavorative (nonché la maturazione dell'esperienza professionale) non differiscono, in fatto, da quelle del personale assunto a tempo indeterminato, con conseguente sostanziale identità di situazioni.

Lo stesso non accade, invece, quando il dipendente a tempo determinato sia stato assunto soltanto per pochi giorni e con rilevante soluzione di continuità tra una assunzione e l'altra.

I principi qui affermati valgono, dunque, soltanto con riferimento alle supplenze annuali o alle supplenze a queste equiparate.

Da ultimo, va osservato che tali conclusioni non sono toccate dalla recente sentenza 20.6.2013 n. 146 della Corte Costituzionale, pronunciata su una questione di legittimità costituzionale avente ad oggetto il solo terzo comma dell'art. 53 L. 312/1980 (in base al quale al personale non di ruolo con nomina del provveditore agli studi, "escluse in ogni caso le supplenze", sono attribuiti aumenti periodici di stipendio per ogni biennio di servizio prestato): la stessa Corte Costituzionale ha avuto cura di precisare che "rimane estranea al presente giudizio ogni questione relativa alla disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo" che è, viceversa, l'oggetto del presente giudizio.

Ne consegue il diritto della parte ricorrente a vedersi riconosciuta, ai fini connessi alla anzianità di servizio, l'attività lavorativa prestata con contratti a tempo determinato, salvi gli intervalli di tempo in cui non ha reso alcuna prestazione lavorativa. " Il trattamento retributivo collegato alla progressiva anzianità di lavoro rientra senza dubbio nel concetto di "condizioni di lavoro" di cui alla direttiva 1999/70/CE trasposta nel D.Lgs n. 368/2001...non potendo la contrattazione collettiva che neghi gli scatti di anzianità ai dipendenti non di ruolo, derogare a tale norma ( così' Corte App. Roma n. 7490/2014) .

In ragione di quanto detto e delle somme richieste a tali titoli, deve condannarsi il Ministero a pagare la somma relativa alle differenze così' maturate, determinata in considerazione della eccepta prescrizione.

A riguardo di quest'ultima il Giudice di legittimità ha recentemente stabilito che "Nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti di lavoro a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizione dei crediti retributivi, di cui agli artt. 2948, numero 4, 2955, numero 2, e 2956, numero 1, cod. civ., inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo, dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo - ai fini della decorrenza della prescrizione - i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività della elencazione delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 cod. civ., e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste". (Cass. 22146/2014). Entro tali termini deve quindi accogliersi la domanda proposta.

Sul danno da illegittima reiterazione dei contratti a termine.

Rileva il Tribunale che da ultimo la Corte di Giustizia, con pronuncia del 26 novembre 2014 in causa C-22, *Mascolo*, ed altre riunite ha così statuito:

*"La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP*

*sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo. Risulta, infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”.*

Successivamente, sebbene con riferimento a contratti a termini non relativi alla “scuola”, e’ intervenuta la Corte di Cassazione che ha altresì stabilito che “ In materia di pubblico impiego privatizzato, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte della P.A., non determina la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma fonda il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, interpretato - con riferimento a fattispecie diverse da quelle del precariato scolastico - nel senso di "danno comunitario", il cui risarcimento, in conformità ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione di contratti a termine, è configurabile quale sanzione "ex lege" a carico del datore di lavoro, per la cui liquidazione è utilizzabile, in via tendenziale, il criterio indicato dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e non il sistema indennitario onnicomprensivo previsto dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n.183, né il criterio previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che non hanno alcuna attinenza con l'indicata fattispecie. ( Cass. 27481/2014).

La eccessiva ed illegittima reiterazione di contratti a termine ( nel caso in esame 14), sostanzia quindi, secondo i principi enunciati, il diritto al risarcimento del “danno comunitario” come sopra identificato, ovvero un danno configurabile quale sanzione “ex lege” a carico del datore di lavoro. Tale conclusione, in ragione di quanto affermato dalla sentenza “Mascolo”, non puo’ che essere applicata anche al precariato “scolastico”, per il quale comunque la relativa normativa, sino ad ora vigente, “*da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e,*

*dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”.*

Deve ancora osservarsi che, con riferimento alla prova del danno sofferto dal lavoratore, da ultimo la Suprema Corte con la decisione n. 1260/2015, richiamando la precedente pronuncia della Corte di Giustizia, ( ordinanza 12 dicembre 2013, Papalia, C-50/13) , con riguardo ai contratti a termine, aveva ritenuto che, “ potendo la prova richiesta in diritto nazionale rivelarsi difficilissima, se non quasi impossibile da produrre da parte di un lavoratore, non si può escludere che questa prescrizione sia tale da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte di questo lavoratore, dei diritti attribuitigli dall'ordinamento dell'Unione e, segnatamente, del suo diritto al risarcimento del danno sofferto, a causa dell'utilizzo abusivo, da parte del suo ex datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”. Ha poi soggiunto che “Pertanto, dal punto di vista probatorio, salva restando la possibilità per il lavoratore di fare ampio uso della prova presuntiva, dall'ordinanza Papalia si desume che il regime probatorio da applicare dovrebbe essere analogo - mutatis mutandis - a quello che si applica per le discriminazioni (in base alla normativa UE, vedi per tutti: L. n. 125 del 1991, art. 4), secondo cui basta che il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine in suo danno, spettando alla amministrazione convenuta l'onere di provare l'insussistenza dell'abuso. Deve essere, peraltro, considerato che se il ristoro deve essere completo - sia per quanto riguarda il danno da perdita di lavoro inteso in senso ampio sia per quel che concerne gli aspetti retributivi - lo stesso diritto UE richiede che si tratti di un ristoro proporzionato alla singola fattispecie”.

Il principio enunciato, consente al Tribunale di considerare sufficienti le allegazioni di fatto fornite da parte ricorrente sul numero dei contratti a termine succedutisi, nell'arco di oltre 10 anni, e, quindi il palese abuso dell'uso dello strumento contrattuale che per sua definizione e natura avrebbe dovuto essere destinato a soddisfare esigenze temporanee . alcuna altra prova del danno risulta necessaria , stante “la presunzione dell'esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine in suo danno, spettando alla amministrazione convenuta l'onere di provare l'insussistenza dell'abuso”.

Alla “costruzione” così realizzata del danno comunitario, non sembra poter influire l'intervenuta e successiva assunzione a tempo indeterminato, realizzatasi , nel caso di specie , in data 1.9.2011. La fattispecie in esame, risulta peraltro sovrapponibile, a quanto intervenuto a seguito del recentissimo intervento legislativo di cui alla legge n. 107/2015, dispositivo di un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato del personale docente. Anche in tal caso ( similmente a quanto



avvenuto con riguardo al personale ATA), il legislatore ha disposto la “stabilizzazione “ di quanti sino a tal momento erano stati contraenti di contratti a termine non convertibili. L’intervento, non solo per la denunciata “straordinarietà”, non sembra incidere sulla nozione di danno comunitario rilasciata dal Giudice europeo e confermata dal Giudice di legittimità. Invero la reiterazione illegittima ed abusiva dei contratti a termine, già avvenuta in un tempo antecedente alla eventuale stabilizzazione o assunzione a tempo indeterminato , non puo’ dirsi “sanata” nel suo aspetto di pregiudizio subito nel corso del tempo, indeterminato e quindi afflitto da aleatorietà, dal successivo intervento legislativo diretto alle assunzioni. Nel punto 120) della sentenza “Mascolo” richiamata, la Corte di giustizia individua come illegittimo proprio il ricorso ai contratti a termine nel tempo dell’*attesa* dell’espletamento delle procedure concorsuali, per le quali non sia , in origine previsto il tempo certo dell’espletamento. Pertanto, l’intervento di una nuova normativa o di disposizioni contrattuali collettive ( come nel caso di specie), che proprio per la sua novità non puo’ costituire “tempo certo”, e che provveda alle assunzioni o stabilizzazioni da una certa data, non puo’ influire sulla esistenza del danno maturato in ragione della aleatorietà della antecedente situazione creata dalla illegittima reiterazione di contratti a termine, protrattasi per lungo tempo.

Cio’ che il danno comunitario, nella sua previsione, ha voluto individuare e sanzionare è proprio il tempo dell’incertezza, della aleatorietà e dell’abuso perpetrato dallo Stato che, non in grado di procedere ad assunzioni certe e ragionate con procedure selettive concrete e previste, abbia utilizzato strumenti contrattuali destinati a sopperire solo ad esigenze temporanee per soddisfare invece necessità stabili, cosi’ provocando situazioni di perdurante incertezza e aleatorietà. Sono queste le situazioni generative del danno individuato dalla Corte europea.

Alcun rilievo, ai fini della individuazione del danno in questione , puo’ peraltro riconoscersi alla circostanza delle assunzioni previste dalla legge del 2015, in quanto, se pur effettuate in assenza di una procedura concorsuale per stessa scelta del legislatore, non possono , per cio’ soltanto, essere considerate “compensative” del pregiudizio in precedenza subito. Quest’ultimo , collegato alla pregressa situazione di attesa non preventivabile “ex ante”, e quindi alla forte aleatorietà generata dalla reiterazione di contratti ad libitum, non puo’ dunque essere ristorato da assunzioni intervenute dopo molti anni .

Per altro verso, la intervenuta assunzione, pur non costituendo elemento utile alla individuazione della esistenza del danno, che la Suprema Corte ha individuato come danno ex lege, trova invece un rilievo specifico nella selezione di “ un ristoro proporzionato alla singola fattispecie”, per il quale deve valutarsi, da un lato il numero dei contratti a termine intervenuti tra le parti, e dall’altro la avvenuta assunzione della parte ricorrente con contratto a tempo indeterminato, da parte della amministrazione convenuta. Tali elementi, infatti, rendono la fattispecie, in punto di “quantità” del danno subito, certamente differente da ipotesi in cui alla reiterazione di contratti a termine alcuna assunzione sia poi seguita.

Invero se il Giudice di legittimità ( Corte Cass. n. 27481/14) ha ritenuto adeguato, quale criterio di determinazione del danno in via equitativa, quello di cui all'art. 8, legge n. 604/66, in quanto l'ipotesi legale e' legata al risarcimento del danno da perdita del lavoro in casi in cui al contratto a termine non era seguita l'assunzione, nel caso di specie, in cui tale evento si e' invece realizzato ( assunzione), deve assumersi quale parametro di riferimento piu' idoneo, quello di cui all'art. 32 l.n. 183/2010 ( sostituito dall'art. 28 DLvo n. 81/2015). Tale criterio, previsto per ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, risulta piu' coerente, pur sempre in una logica di equità, rispetto alla presente fattispecie in cui l'assunzione a tempo indeterminato si e' comunque realizzata. In ragione di cio' risulta equo condannare il Ministero convenuto al risarcimento del danno pari ad una indennità di 4 mensilità rapportate all'ultima retribuzione di fatto percepita dalla ricorrente.

La domanda subordinata proposta risulta assorbita dall'accoglimento della domanda principale.

Attesa la novità della materia e le oscillazioni giurisprudenziali sul punto, risulta opportuno compensare le spese.

PQM

Accoglie la domanda e per l'effetto dichiara il diritto della parte ricorrente alla progressione professionale retributiva riconosciuta al personale scolastico assunto a tempo indeterminato ( "gradoni") e condanna il Ministero convenuto al pagamento delle differenze retributive maturate nei limiti della prescrizione.

Condanna il Ministero al risarcimento del danno da reiterazione dei contratti a termine ed al pagamento di una indennità commisurata a 4 mensilità parametrate all'ultima mensilità percepita dalla ricorrente. Compensa le spese.

Fissa per il deposito della motivazione della sentenza il termine di sessanta giorni.

Roma, 1.10.2015.

IL GIUDICE ESTENSORE