



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO  
SEZIONE LAVORO

10/11  
Sent. N. \_\_\_\_\_

Spediz. 11/1/11

- 2 MAR. 2011

Depos. \_\_\_\_\_

R.G. 5911/10

Il Giudice, dott. Mauro Mollo, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Nella causa iscritta al n. 5911 /2010 R.G.L.

promossa da:

██████████, rappresentato e difeso dall'avv. Angeleri Luca e elettivamente domiciliato presso lo studio del medesimo in C.So Re Umberto 71 Torino, come da delega a margine del ricorso introduttivo

**RICORRENTE**

**CONTRO**

**Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca Sociale**, nella persona del *Ministro pro tempore*, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** scatti anzianità – trattamento estivo – contratto a termine

**CONCLUSIONI DELLE PARTI:** come in atti.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorrente proponeva tre diverse domande: il riconoscimento degli scatti di anzianità, del trattamento estivo e infine il risarcimento del danno per l'illegittima reiterazione dei contratti a termine in base ai quali, dal 2000 al 2010, aveva lavorato come supplente presso vari istituti tecnici superiori.

1) Scatti di anzianità

Il ricorrente sostiene che gli scatti di anzianità, previsti dall'art. 53, legge 312/80, si applichino anche a lui per i bienni in cui ha prestato attività lavorativa in maniera sostanzialmente ininterrotta (bienni 2005-2007 e 2007-2009).

Parte convenuta eccepiva in primo luogo l'abrogazione della norma richiamata per effetto dell'art. 69 d.lgs. 165/01, che ha abrogato ogni precedente norma disciplinante lo stato economico del personale del pubblico impiego, una volta entrati in vigore i CCNL di comparto, salvo alcune eccezioni: gli stessi CCNL, infatti, potevano indicare quali norme

R.G.L. 5911/10

continuavano a trovare applicazione, ma l'art. 142 del CCNL comparto scuola avrebbe richiamato l'art. 53 suddetto soltanto per quanto riguarda gli insegnanti di religione. Il medesimo effetto abrogativo è contenuto, peraltro, anche nell'art. 602 del T.U. 297/94.

Nel merito, rilevava come l'aumento del 2,50% previsto dall'art. 53 suddetto era applicabile solo al "docente incaricato", figura soppressa nel 1981, in quanto attualmente l'unica distinzione è tra personale di ruolo e non di ruolo (supplente); proprio il comma 3 dell'art. 53 escludeva le supplenze dall'applicazione dell'aumento biennale.

Si ritiene di aderire all'interpretazione fornita da parte ricorrente.

Preliminarmente, si osservi che l'art. 53 legge 312/80 è ancora in vigore: come infatti emerge dalle cd. "code contrattuali" prodotte da parte ricorrente, il richiamo fatto dal CCNL alle leggi precedenti è mutato e non richiama più espressamente solo gli insegnanti di religione.

Intanto, già nella formulazione originale dell'art. 142 venivano esclusi dall'abrogazione gli "art. 53 L. 312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del D.P.R. 399/88 (docenti di religione)", talchè già si poteva dubitare che la limitazione nel senso voluto dal Ministero, cioè la salvezza soltanto delle norme applicabili agli insegnanti di religione, potesse riguardare anche la legge 312/80 e non solo il D.P.R. 399/88. Si noti che il CCNL fa espresso richiamo solo ai commi 6 e 7 dell'art. 3 D.P.R. 399/88, che riguardano soltanto tale categoria di docenti, mentre non fa analogo richiamo all'ultimo comma dell'art. 53, che è la norma che riguarda tale personale, ma all'intero articolo escludendolo *in toto* dall'abrogazione.

Ogni dubbio, peraltro, è fugato dall'accordo stipulato tra le parti sociali in data 2 febbraio 2005, con il quale viene sostituito l'art. 142 citato, nella parte che qui interessa, togliendo ogni richiamo ai docenti di religione, chiarendo quindi che l'art. 53 legge 312/80 non può essere considerato abrogato in alcuna sua parte.

Il Ministero produce una sentenza del presente Tribunale che già si è pronunciata, a seguito di una rigorosa ricostruzione dell'evoluzione normativa del settore, in merito alla non applicabilità degli scatti biennali per i supplenti che non avessero incarichi di durata pari all'intero anno scolastico, poiché solo ad essi potrebbe applicarsi la norma invocata dal ricorrente.

È evidente che, accedendo a tale interpretazione, il Lo Faro non avrebbe i requisiti per maturare gli scatti di anzianità, poiché l'unica supplenza annuale (ove per "annuale" si intenda quella protratta dall'inizio dell'anno scolastico fino al 31 agosto successivo) è quella dell'a.s. 2005-2006.

Parte ricorrente, al contrario, ritiene collegato lo scatto di anzianità alla prestazione di insegnamento per l'intero anno scolastico, ove, ai sensi dell'art. 489 d.lgs. 297/94 come interpretato dall'art. 11, comma 14, legge 124/99, "il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale": l'art. 489 citato riguarda il riconoscimento dei servizi pre-ruolo e fuori ruolo prestati, e quindi può essere considerato un valido appiglio ermeneutico al fine di stabilire cosa si debba intendere per "intero anno scolastico", essendo infatti preferibile non mutare tale nozione a seconda della finalità e delle conseguenze che discendono dall'operazione interpretativa.

Questa tesi appare condivisibile. In primo luogo, il testo degli articoli 489 e 11 sopra citati forniscono un dato letterale sulla nozione di "anno scolastico" che sicuramente non si può trascurare. In secondo luogo, si consideri che il Lo Faro ha prestato attività di docente in modo sostanzialmente ininterrotto, lavorando per tutto il periodo in cui vi è effettiva attività di insegnamento. Fondare il riconoscimento del diritto agli scatti di anzianità soltanto sulla annualità piena di servizio, cioè sull'incarico per il periodo dal 1° luglio al 31 agosto, durante il quale non è sostanzialmente svolta attività didattica, non appare una soluzione praticabile: intanto perché stride con la natura dello scatto di anzianità il fatto che il periodo "mancante" sia quello in cui l'insegnante non svolge in pratica attività di docenza; in secondo luogo perché si permetterebbe al Ministero convenuto di non riconoscere tali scatti semplicemente limitando il periodo di incarico, oltretutto beneficiando del fatto che in tal modo il docente non matura neppure il diritto al trattamento economico per il periodo estivo. In altre parole, il Ministero farebbe valere come condizione ostativa del diritto del ricorrente un suo comportamento (come si vedrà) illegittimo e, comunque, contrario a buona fede.

Si ritiene quindi di aderire all'interpretazione offerta da parte ricorrente secondo la quale, richiamando l'art. 489 d.lgs. 297/94 come successivamente interpretato dall'art. 11 legge 124/99, per ottenere lo scatto di anzianità previsto dall'art. 53 legge 312/80, il "biennio di servizio" deve intendersi quello in cui, per due anni scolastici di seguito, il docente ha prestato servizio per almeno 180 giorni o, in alternativa, dal 1° febbraio agli scrutini di quell'anno. È pacifico e non contestato che il Lo Faro abbia prestato attività di insegnamento per almeno 180 giorni per tutti gli a.s. dal 2005-2006 al 2008-2009, maturando così due scatti di anzianità.

In merito alle differenze retributive, come specificato dalla parte in udienza, spettano solo quelle del prospetto di pagina 12 del ricorso nella colonna di sinistra, mentre quelle della colonna di destra discendono da un ricalcolo del t.f.r. per cui non vi è domanda.

2) Trattamento economico per il periodo estivo

Parte ricorrente chiede il pagamento del trattamento economico per il periodo estivo, invocando l'art. 7 legge 831/61. Parte convenuta rileva che tale norma è stata abrogata per effetto delle leggi sopra citate a seguito della stipulazione dei CCNL di comparto: nessuna norma si rinviene nel CCNL comparto scuola che ne preveda la salvezza.

Tale eccezione è da condividere: in nessuna parte dell'art. 142 del CCNL applicabile vi è un richiamo alla norma invocata da parte ricorrente, che quindi si deve ritenere abrogata. Mancando la fonte normativa alla base del diritto richiesto, la relativa domanda deve essere rigettata.

3) Risarcimento del danno per illegittimità del termine finale

Parte ricorrente richiede il risarcimento del danno patito a seguito della illegittima reiterazione dei contratti a termine, della cessazione del proprio rapporto di lavoro e per la situazione di incertezza economica nella quale è vissuta dalla prima assunzione a termine e che si protrae fino ad oggi, avendo perso il proprio posto di lavoro poiché non è stato nuovamente incaricato di altre supplenze a seguito dello spirare dell'ultima.

Parte convenuta chiede il rigetto di tali domande, eccependo che la domanda diretta ad accertare il danno non patrimoniale è sfornita di supporto probatorio mentre, dal punto di vista del danno patrimoniale ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/01, sostiene che l'operato dell'amministrazione non abbia violato alcuna norma imperativa ma, al contrario, sia consono al disposto della legge 124/99, articolo 4.

Tale norma prevede che: *“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 semprechè 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. [2]. 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. [3]. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee.”*

Il Ministero produceva inoltre alcune pronunce giurisprudenziali in cui veniva rigettata la richiesta di risarcimento del danno per illegittimità del termine, fondate principalmente sulla natura speciale della disciplina della scuola rispetto a quella del pubblico impiego, con conseguente inapplicabilità dell'art. 36 d.lgs. 165/01.

Lo scrivente si intende discostare da tale giurisprudenza.

I limiti relativi all'utilizzo del contratto a tempo indeterminato, introdotti dalla nostra legislazione, discendono direttamente dalla normativa comunitaria e in particolare dall'accordo quadro del 1999, divenuto cogente per gli Stati membri a seguito dell'approvazione della direttiva 1999-70-CE. La clausola 5 di tale accordo 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 della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più—ù 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.”*

Com'è noto, nel nostro ordinamento la disciplina i contratti a termine è fissata dal d.lgs. 368/01 il quale prevede come prevenzione degli abusi due delle misure previste in tale accordo comunitario e cioè l'esistenza di ragioni obiettive per l'apposizione del termine e la loro specifica indicazione nonché un limite massimo (36 mesi) della durata del rapporto a termine; nel caso di violazione della normativa, a seguito delle innovazioni introdotte dalla legge 183/10, vi è la dichiarazione di nullità parziale del contratto (relativamente al solo termine finale) e la condanna per il periodo pregresso al pagamento di un'indennità da 2,5 a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Nel pubblico impiego, vige una normativa speciale che impedisce il rimedio della “conversione” del contratto ma impone il risarcimento del danno (art. 36 d.lgs. 165/01); com'è noto, già la Corte Costituzionale e la Corte di Giustizia dell'Unione hanno avuto

modo di pronunciarsi in merito alla legittimità di tale norma. In particolare, la CGE ha sancito che il rimedio della conversione non è l'unico adatto a rispettare le previsioni dell'accordo quadro, in quanto lo Stato membro può prevedere altre misure purché le medesime si traducano in una sanzione effettiva (causa Causa C-53/04 - Marrosu e Sardino contro Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate).

A seguito della sentenza della CGE il giudice nazionale di Genova ha infatti condannato l'ente pubblico al risarcimento del danno prendendo come riferimento l'art. 18 legge 300/70, ritenendo in modo del tutto condivisibile che tale norma possa servire per quantificare il "costo" del posto di lavoro.

Avuto riguardo al pregresso giurisprudenziale e in particolare alla conformità rispetto al diritto comunitario dell'art. 36 d.lgs. 165/01, lo scrivente non ritiene necessario procedere ad alcuna disapplicazione della normativa nazionale, poiché tale mezzo deve considerarsi *extrema ratio* praticabile solo ove non sia possibile una interpretazione conforme del diritto italiano ai principi comunitari.

Nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente abbia svolto attività lavorativa per effetto di numerosi contratti a tempo determinato stipulati in base all'art. 4 legge 124/99 anche se dalla lettura dei medesimi non è chiaro, volta per volta, a quale dei commi ci si debba riferire.

Tale legge prevede la possibilità di utilizzare contratti a termine per coprire "posti vacanti" (soltanto "in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo") e posti "non vacanti che si rendano di fatto disponibili".

Appare evidente che l'art. 4, nei suoi commi 1, 2 e 3, preveda sostanzialmente un utilizzo libero dei supplenti per le scuole, non solo limitato alle esigenze sostitutive: emblematico è proprio il testo del comma 3 di detto articolo, che statuisce "*Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee*", con una dizione così ampia che non è effettivamente ipotizzabile un caso in cui il personale docente non possa essere assunto mediante supplenze temporanee. Occorre quindi considerare, essendo questo il dato normativo, che sono possibili solo due opzioni interpretative: o nell'ambito della scuola non esiste limitazione per le assunzioni a termine e si deve quindi concludere che in tale comparto il diritto comunitario – esplicitato nell'accordo quadro del 1999 – non trovi applicazione; oppure che il testo unico sulla scuola presenti una lacuna che debba necessariamente essere colmata mediante l'applicazione della normativa generale

sul pubblico impiego e sul contratto a termine, alla quale riferirsi per individuare la norma limitatrice della libera reiterabilità dei contratti.

Ovviamente, la prima opzione non è accettabile e dovrebbe portare alla disapplicazione delle norme sopra citate: come già detto, questa possibilità deve essere lasciata come ultima risorsa dal giudice, il quale deve prima verificare se non sia possibile fornire un'interpretazione conforme al diritto comunitario delle norme interne.

Diviene quindi evidente l'esistenza di una lacuna nel testo unico della scuola, proprio laddove, come ha insegnato la CGE, non individui una misura che eviti e sanzioni l'abuso del contratto a tempo determinato: le norme cui occorre richiamarsi sono quindi la normativa generale del contratto a termine e l'art. 36 d.lgs. 165/01, che introduce proprio il rimedio per tale abuso (il risarcimento del danno).

Il decreto legislativo 368/01, com'è noto, prevede come condizione per la legittimità del termine finale l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che giustificano il rapporto a tempo indeterminato; il successivo art. 5, comma 4 bis, sancisce che la durata massima del rapporto a termine tra i medesimi dipendente e datore di lavoro (qual è il caso di specie) sia di trentasei mesi, superati i quali il rapporto si considera a tempo indeterminato.

È quindi ovvio che, nell'impiego privato e salvo particolari categorie di lavori, esiste la doppia tutela per il dipendente a termine: l'indicazione della causale e la durata massima del contratto. Perché le norme dello Stato membro siano legittime dal punto di vista comunitario sarebbe sufficiente che la legge prevedesse uno solo di questi limiti: all'interno del settore scolastico, quindi, se si può sostenere che i commi 1 e 2 dell'art. 4 legge 124/99 siano norme speciali che configurino causali legislativamente tipizzate per giustificare il contratto a termine (che comunque devono sempre essere esplicitate nel contratto, poiché è sempre attuale la necessità per il lavoratore di poter controllare i motivi della sua assunzione a termine) non così si può affermare per il successivo comma 3, che semplicemente ammette la possibilità di utilizzo di "supplenze temporanee" in tutti i casi diversi da quelli rientranti nei commi precedenti, ossia per ogni esigenza che la scuola possa avere.

In quest'ultimo caso, quindi, la legge pare escludere che sia necessaria la sussistenza di una ragione oggettiva così come la sua esplicitazione nel contratto; ciò è legittimo soltanto se, per i motivi sopra evidenziati, si applichi l'altro limite, quello che impone che i contratti a tempo determinato tra medesimo lavoratore e datore di lavoro non possano superare i 36 mesi.

 7

Come detto, delle due l'una: o si ritiene che, mediante l'assegnazione di supplenze temporanee, le scuole possano liberamente ricorrere al contratto a tempo determinato, in contrasto con il diritto comunitario, oppure si deve ritenere applicabile il limite temporale di cui all'art. 5 comma 4 bis d. lgs. 368/01 qualora, ai sensi del più volte citato comma 3, si concludano contratti a tempo determinato privi di causale.

Nel caso di specie, il ricorrente è stato impiegato per ben dieci anni all'interno delle istituzioni scolastiche, e in particolare per quattro anni (di cui tre anni scolastici interi, nel senso di più di 180 giorni di insegnamento) presso l'Istituto Tecnico Majorana, sempre con contratti a termine: appare quindi difficile sostenere che non si sia trattato di un abuso dell'utilizzo del contratto a tempo determinato. Infatti l'attività del ricorrente è stata svolta a favore del medesimo datore di lavoro (e spesso all'interno del medesimo istituto scolastico), per ragioni sostitutive o di copertura di cattedre o di "continuità didattica" o per altri motivi non esplicitati, e tutto ciò per un periodo di vari anni.

Tale comportamento è stato possibile grazie alla legislazione vigente nel settore della scuola che, come detto, sostanzialmente lascia liberi gli istituti di ricorrere alle supplenze per ogni circostanza. Non c'è dubbio che, se pur l'art. 4 legge 124/99 sia stato formalmente rispettato (ma è in effetti difficile ipotizzare un caso, nell'ambito della scuola, in cui non si rispetti la previsione onnicomprensiva dei commi 1, 2 e 3 di tale norma), è stata totalmente disattesa la previsione comunitaria resa cogente dalla direttiva 1999/70/CE.

Il risarcimento del danno potrebbe essere quindi giustificato sotto due aspetti alternativi: in primo luogo, per inadempimento dello Stato all'attuazione della direttiva citata. La condanna sarebbe fondata dal fatto che, secondo l'interpretazione comunitaria, per "Stato" si intende anche il Ministero, l'ente pubblico o addirittura la società formalmente di diritto privato ma in mano pubblica: nel caso di specie, quindi, ben potrebbe essere condannato il Ministero convenuto, che in quanto "Stato" non ha adempiuto agli obblighi introdotti dalla direttiva.

Sotto un altro aspetto che appare preferibile, perché più coerente con le conclusioni esposte in ricorso ma anche con la ricostruzione che fin qui è stata prospettata della materia, il risarcimento del danno è dovuto proprio perché la pluralità di contratti a termine per mezzo dei quali il ricorrente ha lavorato per anni e, dopo la scadenza dell'ultimo, è rimasto senza impiego, viola le disposizioni imperative poste dal diritto comunitario e tradotte nel d.lgs. 368/01 e quindi il titolo del risarcimento deve essere individuato nell'art. 36 d.lgs. 165/01.

Come infatti sopra spiegato, solo ammettendo che nel testo unico della scuola vi è una lacuna laddove non venga individuata una sanzione per la reiterazione dei contratti a termine, e colmandola con l'applicazione dell'art. 36 del Testo unico del pubblico impiego, si ottiene un'interpretazione che rende il sistema conforme al diritto comunitario. Tale norma di legge, infatti, prevede che il risarcimento del danno sia dovuto nel caso in cui i contratti a termine siano stipulati in violazione di norme imperative: non vi è alcun dubbio che le norme introdotte dal diritto dell'Unione Europea abbiano tali caratteristiche, poiché la loro cogenza è sancita dai Trattati Istitutivi ed esse sono inderogabili al punto da imporre all'interprete la disapplicazione delle norme interne contrastanti.

Si noti che vi è una conferma legislativa alla possibilità di dichiarare illegittimi i contratti a termine del comparto scuola con conseguente condanna al risarcimento del danno: infatti con il D.L. 134/09, convertito con modificazioni dalla legge 167/09, è stato aggiunto il comma 14 bis all'art. 4 legge 124/99, che recita *"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, non possono in alcun caso trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato"*: è quindi ovvio che tale norma, ripetendo il divieto di costituzione di rapporti a tempo indeterminato, abbia necessariamente preso in considerazione la possibilità che tali contratti siano illegittimi e, quindi, si può concludere che escludendo il rimedio (già vietato dall'art. 36 d.lgs. 165/01) della "conversione" del contratto non si può che concludere che permane il diritto al risarcimento del danno; ovviamente tale norma non può interpretarsi nel senso che il risarcimento non è dovuto in primo luogo perché manca un dato testuale in questo senso, in secondo luogo perché, con tutta evidenza, sarebbe una norma del tutto contrastante con le previsioni comunitarie.

Per quanto riguarda il risarcimento del danno, si ritiene di condividere l'orientamento che si richiama all'art. 18 legge 300/70, in quanto il ricorrente ha ad oggi perso il proprio posto di lavoro: ciò sia in relazione al requisito dimensionale che sicuramente ricorre, sia perché la CGE impone che la sanzione dello Stato debba avere necessariamente carattere deterrente per evitare gli abusi dell'utilizzo dei contratti a termine.

Diversamente da quanto statuito da altre sentenze di merito, però, si individua il risarcimento in 15 mensilità della retribuzione globale di fatto e non in 20 della medesima: infatti all'interno di queste 20 mensilità, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori distingue cinque a titolo di risarcimento per le retribuzioni maturate dopo il licenziamento

R.G.L. 5911/10

e fino alla sentenza, mentre le altre quindici sono proprio il "valore" (ovviamente indicativo e convenzionale) del posto di lavoro, poiché rappresentano le mensilità che il dipendente può chiedere in alternativa alla reintegrazione.

Poiché nel caso di specie, visti i sopra citati articoli 36 d.lgs. 165/01 e comma 14 bis all'art. 4 legge 124/99 il rapporto di lavoro è sicuramente interrotto al momento della scadenza del termine finale, non v'è ragione per riconoscere le cinque mensilità che presupporrebbero la continuazione dello stesso fino alla sentenza, ma esclusivamente condannare la Pubblica Amministrazione a risarcire il danno pari alla perdita dell'occupazione che, come detto, la legge del 1970 fissa in quindici mensilità.

Le somme cui si condanna l'amministrazione a pagare devono poi essere incrementate dalla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, non trovando applicazione nel caso di datore di lavoro pubblico il cumulo tra le due maggiorazioni.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

A causa della complessità della controversia si è fissato il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

**P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente a percepire gli scatti biennali di stipendio nella misura del 2.50% per i bienni 2005/2007 e 2007/2009 e per l'effetto condanna il Ministero convenuto a pagare al ricorrente la somma di € 1.861,46 a titolo di differenze retributive e € 556,56 a titolo di t.f.r.;
- dichiara illegittimi i termini apposti ai successivi contratti a tempo determinato intercorsi tra il ricorrente ed il Ministero convenuto e per l'effetto condanna parte convenuta a pagare a parte ricorrente una somma pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- il tutto oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria;
- condanna parte convenuta a rifondere a parte ricorrente le spese di lite che liquida in € 2.500,00 oltre Iva e cpa e successive occorrente;
- fissa in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione della sentenza.

Torino, 11 gennaio 2011

Il Giudice  
dott. Mauro Mollo

IL CANCELLIERE  
Dr. Roberto ASTOLFI

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

- 2 MAR 2011

Oggi

10

IL CANCELLIERE  
Dott. Roberto ASTOLFI