

Proc. n. 5852/2011 R.G.



TRIBUNALE DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Bari, in persona del giudice del lavoro dr. Luca Ariola, ha pronunciato – mediante lettura del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione – la presente

SENTENZA

nelle cause riunite iscritte ai nn. 5852-5854-6026-6027-7446 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2011 – aventi ad oggetto: contratto a termine e di formazione e lavoro – vertenti

tra

[REDACTED]

[REDACTED] tutti rappresentati e difesi dall'avv. Graziangela Berloco, giusta procure a margine dei rispettivi ricorsi;

ricorrenti

e

il **Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**, in persona del ministro *pro tempore*, l'**Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia** in persona del dirigente *pro tempore*, difesi *ex lege* dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato;

resistenti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

La presente sentenza viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c., nel testo introdotto rispettivamente dagli artt. 45 e 52 della legge 18 giugno 2009, n. 69.

1. La presente controversia – che attiene alla nota questione del c.d. precariato scolastico – si inserisce nel contesto di un vasto contenzioso diffuso su tutto il territorio nazionale e che ha dato vita ad una complessa vicenda giurisprudenziale e normativa i cui passaggi salienti possono essere sintetizzati nei termini che seguono:



a) con la sentenza n. 10127 del 2012, la Corte di cassazione ha chiarito che la disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal d.lgs. n. 368 del 2001, essendone disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, che le attribuisce un connotato di specialità, ribadito dall'art. 9, comma 18, del d.l. n. 70 del 2011, conv. in legge n. 106 del 2011, tramite la conferma dell'esclusione della conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze. In particolare, secondo la Corte lo speciale *corpus* normativo delle supplenze, integrato nel sistema di accesso ai ruoli *ex art.* 399 del d.lgs. n. 297 del 1994, modificato dall'art. 1 della legge n. 124 del 1999, consentendo la stipula dei contratti a termine solo per esigenze oggettive dell'attività scolastica, cui non fa riscontro alcun potere discrezionale dell'amministrazione, costituisce "norma equivalente" alle misure di cui alla direttiva 1999/70/Ce e, quindi, non si pone in contrasto con la direttiva stessa, come interpretata dalla giurisprudenza comunitaria. Ne consegue che la reiterazione dei contratti a termine non conferisce al docente il diritto alla conversione in contratto a tempo indeterminato, né il diritto al risarcimento del danno, ove non risulti perpetrato, ai suoi danni, uno specifico abuso del diritto nell'assegnazione degli incarichi di supplenza;

b) con ordinanza n. 207 del 2013, tuttavia, la Corte costituzionale ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, le seguenti questioni di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE:

b-1) se la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione dell'art. 4, commi 1, ultima proposizione, e 11, della legge n. 124 del 1999 – i quali, dopo aver disciplinato il conferimento di supplenze annuali su posti «*che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre*», dispongono che si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, «*in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo*» – disposizione la quale consente che si faccia ricorso a contratti a tempo determinato senza indicare tempi certi per l'espletamento dei concorsi e in una condizione che non prevede il diritto al risarcimento del danno;

b-2) se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della predetta clausola, le esigenze di organizzazione del sistema scolastico italiano, tali da rendere compatibile con il diritto dell'Unione europea una normativa come quella italiana che per l'assunzione del personale scolastico a tempo determinato non prevede il diritto al risarcimento del danno;

c) con la nota sentenza del 26 novembre 2014 (sentenza Mascolo + altri pronunciata nelle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C- 63/13 e C-418/13), la Corte di giustizia dell'Unione Europea, in risposta alla questione pregiudiziale sollevata dalla Corte costituzionale (oltre che da un giudice di



merito), ha dichiarato che la clausola 5, punto 1, dell'Accordo quadro 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. La Corte ha aggiunto che risulterebbe 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;

d) successivamente, la legge n. 107 del 2015 ha autorizzato il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ad attuare un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente per le istituzioni scolastiche statali di ogni ordine e grado, per la copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, rimasti vacanti e disponibili all'esito delle operazioni di immissione in ruolo effettuate per il medesimo anno scolastico ai sensi dell'art. 399 d.lgs. n. 297 del 1994 (art. 1, co. 95). Sono assunti a tempo indeterminato i soggetti iscritti a pieno titolo nelle graduatorie del concorso pubblico per titoli ed esami a posti e cattedre bandito con decreto n. 82 del 24 settembre 2012 e quelli iscritti a pieno titolo nelle graduatorie ad esaurimento del personale docente di cui all'art. 1, comma 605, lettera c), l. n. 296 del 2006 (art. 1, co. 96). Dispone infine il comma 98 che al piano straordinario di assunzioni si provvede secondo tre fasi: *a)* i soggetti di cui al comma 96 sono assunti entro il 15 settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto, secondo le ordinarie procedure di cui all'art. 399 d.lgs. n. 297 del 1994; *b)* in deroga a quest'ultimo articolo, i soggetti di cui al comma 96 che non risultano destinatari della proposta di assunzione nella fase di cui alla lettera *a)*, sono assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto che residuano dopo la fase di cui alla lettera *a)*; *c)* sempre in deroga al più volte citato art. 399, i soggetti di cui al comma 96, che non risultano destinatari della proposta di assunzione nelle fasi di cui alle lettere *a)* o *b)*, sono assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti di cui alla Tabella 1 allegata alla stessa legge n. 107 del 2015;

e) infine la Corte costituzionale, con la sentenza n. 187 del 2016, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4, commi 1 e 11, della legge 3 maggio 1999, n. 124, nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e di-



sponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino. Mette conto sottolineare come nelle motivazioni della sentenza la Consulta abbia precisato che, nei confronti del personale docente, l'esame della questione relativa alla necessità o meno del riconoscimento del diritto al risarcimento in capo ai soggetti che abbiano subito un danno a seguito dell'inadempimento dello Stato italiano dev'essere vagliata anche in relazione alla normativa sopravvenuta (ed in particolare alla legge n. 107 del 2015), la quale ha previsto innanzitutto un piano straordinario di assunzioni – destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto – del personale docente ed educativo (non, quindi, del personale ausiliario, tecnico ed amministrativo), tra cui i soggetti a pieno titolo iscritti nelle graduatorie ad esaurimento del personale docente di cui all'art. 1, comma 605, lettera c), l. n. 296 del 2006, stabilendo altresì che i concorsi per titoli saranno indetti con cadenza triennale. Di qui la Corte ha concluso, sia detto in estrema sintesi, che le misure adottate dal legislatore del 2015 con la finalità di garantire la corretta applicazione dell'Accordo Quadro rifluiscono sull'illecito perpetrato in danno del personale docente "cancellandolo", attesa la loro natura riparatoria. Conseguentemente:

e-1) per i docenti, si è scelta la strada della loro stabilizzazione con il piano straordinario destinato alla «*copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto*». Esso è volto a garantire all'intera massa di docenti precari la possibilità di fruire di un accesso privilegiato al pubblico impiego fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, permettendo loro di ottenere la stabilizzazione grazie o a meri automatismi (le graduatorie) ovvero a selezioni blande (concorsi riservati). In tal modo vengono attribuite serie e indiscutibili *chances* di immissione in ruolo a tutto il personale interessato, secondo una delle alternative espressamente prese in considerazione dalla Corte di giustizia;

e-2) per il personale ATA, invece, non è previsto alcun piano straordinario di assunzione e pertanto nei suoi confronti deve trovare applicazione la misura ordinaria del risarcimento del danno, misura del resto prevista dal comma 132 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015, che quindi anche per questo aspetto deve ritenersi in linea con la normativa comunitaria;

2. Sulla scorta dei menzionati arresti legislativi e giurisprudenziali può dunque essere decisa la presente controversia.

È pacifico che i ricorrenti sono dipendente del Miur appartenente al personale ATA con profilo di "collaboratore scolastico" ed hanno prestato servizio a partire dall'anno scolastico 2000/2001 (la sola [REDACTED] a partire da quello 2001/2002) in forza di una serie di contratti a tempo determinato (dettagliatamente indicati in ricorso e documentati dal certificato di servizio in atti). È altrettanto incontrovertibile che i ricorrenti sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato con decorrenza 1.9.2011.

2.1. Orbene, sulla scorta degli arresti interpretativi enunciati in precedenza deve senza dubbio escludersi che la reiterazione, da parte del datore di lavoro pubblico, di contratti di lavoro a termine integri gli estremi



dell'abuso sanzionabile mediante "conversione" del rapporto di lavoro a termine (peraltro, come accennato, gli instanti sono già stati assunti a tempo indeterminato). Deve ritenersi, invece, che parte ricorrente abbia diritto al risarcimento del danno subito per effetto dell'abusivo ricorso, da parte dell'amministrazione scolastica, all'assunzione mediante contratti di lavoro a termine per un tempo complessivo superiore al limite massimo consentito dall'ordinamento pari a 36 mesi, così come stabilito dall'art. 5, comma 4bis, del d.lgs. n. 368 del 2001 (seguito poi, come detto, dall'art. 1, comma 132, della legge n. 107 del 2015).

Come visto, infatti, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 4, commi 1 e 11, della legge n. 124 del 1999, ma solo *«nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato 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 che ragioni obiettive lo giustifichino»*. Poiché la declaratoria di incostituzionalità ha colpito la norma esclusivamente nella parte in cui consente il rinnovo senza limiti di contratti di lavoro a termine, deve ritenersi consentita l'assunzione temporanea di lavoratori nel rispetto del tetto massimo previsto dall'ordinamento interno, pari ai 36 mesi di cui s'è detto.

Si è anche visto che, nella sentenza del 26 novembre 2014, Mascolo e altri, la Corte di giustizia dell'Unione Europea ha ritenuto che la normativa nazionale in tema di assunzione a tempo determinato di personale docente ed ATA fosse contraria con la clausola 5, punto 1, dell'Accordo Quadro allegata alla direttiva 1999/70. Ciò in quanto l'ordinamento interno consente il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili senza indicare tempi certi per l'espletamento delle procedure concorsuali ed esclude la possibilità di ottenere il risarcimento del danno subito a causa del predetto rinnovo.

Si è detto, infine, che per il personale ATA non opera la "cancellazione" dell'abuso da parte della legislazione sopravvenuta (ossia la legge n. 107 del 2015), posto che per esso non è previsto alcun piano di assunzioni. Residua pertanto in favore di detto personale il diritto a conseguire il risarcimento del danno, trattandosi di misura sanzionatoria adeguata a sanzionare l'abuso a condizione che sino rispettati i canoni essenziali indicati dalla Corte di giustizia (ossia dissuasività, proporzionalità ed effettività).

2.2. È noto che, nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, la questione relativa alla violazione da parte della p.a. delle disposizioni imperative riguardante l'assunzione o l'impiego di lavoratori ha dato luogo ad accessi contrastati interpretativi, vertenti in particolare sulla possibilità di "conversione" dei rapporti di lavoro a termine in rapporti a tempo indeterminato e poi soprattutto sulla nozione di "risarcimento del danno" di cui all'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Non è questa la sede per ripercorrere i diversi orientamenti che si sono manifestati sul punto. Qui basti ricordare che su tale questione sono intervenute le Sezioni Unite della Suprema Corte, le quali hanno affermato il seguente principio di diritto: *«In materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma*



5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso – siccome incongruo – il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito» (v. Cass. sez. un. 5072/16; in senso conforme v. anche Cass. sez. VI-L ord. 16095/16).

Al citato principio questo Tribunale intende prestare adesione, anche in ossequio alla funzione nomofilattica che l'ordinamento attribuisce alla Corte di cassazione.

La conclusione cui sono giunte le Sezioni Unite – enunciata, come detto, in materia di pubblico impiego privatizzato – non può non valere anche per il c.d. "preariato scolastico", alla luce in particolare di quanto affermato dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea nella sopra citata pronuncia del 26 novembre 2014. Ed infatti, se è vero che dal punto di vista del diritto interno la disciplina del reclutamento a termine del personale scolastico è dotata di una sua specialità (v. nuovamente la già citata Cass. 10127/12), è altrettanto certo che dal punto di vista del diritto comunitario essa si pone in contrasto con il punto 5 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva n. 1999/70, in particolare laddove essa consente un'illimitata reiterazione di contratti a tempo determinato e non prevede alcuna misura diretta a prevenire e sanzionare – in maniera effettiva e soprattutto dissuasiva – il rinnovo di tali contratti.

2.3. La regola interpretativa in questa sede accolta permette di considerare sufficienti, ai fini del riconoscimento del diritto al risarcimento del danno (inteso nell'accezione "comunitaria"), le allegazioni di parte ricorrente in ordine al numero di contratti a tempo determinato che si sono succeduti nel tempo. Questa sola circostanza porta di per sé a ritenere sussistente il danno senza che – come affermato dalle Sezioni Unite – sia necessaria alcuna prova ulteriore.

Conseguentemente, occorre procedere alla liquidazione del danno nei limiti segnati dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010. Non è invece possibile riconoscere somme ulteriori, poiché parte ricorrente non ha offerto prove circa danni eccedenti quei limiti.

Com'è noto, l'art. 32, comma 5, cit., così dispone: «*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*». A sua volta, l'art. 8 della legge n. 604 del 1966, come sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990, recita: «*Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è te-*



nuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

In ordine ai criteri da utilizzare in concreto per la quantificazione del ristoro, occorre sottolineare come nella motivazione della sentenza delle Sezioni Unite sia stato evidenziato che il danno subito dai lavoratori si sostanzia principalmente in una perdita di *chance*. La Corte ha infatti osservato che, se la p.a. avesse operato legittimamente emanando un bando di concorso per coprire il posto disponibile, il lavoratore che si duole dell'illegittimo ricorso al contratto a termine avrebbe potuto parteciparvi e risultarne vincitore. In pratica, il lavoratore che subisce l'illegittima apposizione del termine (o l'abuso della successione di contratti a termine) rimane confinato in una situazione di "precarizzazione" e perde la *chance* di conseguire, con percorso alternativo, l'assunzione mediante concorso nel pubblico impiego o la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro privatistico a tempo indeterminato (v. in particolare il punto 13 della motivazione sentenza n. 5072 del 2016).

Seguendo il ragionamento della Corte di cassazione, quindi, deve ritenersi che il danno da precarizzazione vada valutato unitariamente, ossia avuto riguardo al tempo complessivo in cui si è avuta l'assunzione mediante contratti a termine ed al numero dei contratti a tempo determinato conclusi tra le parti. È chiaro, difatti, che più si protrae l'illegittimo impiego a termine, maggiore è il pregiudizio da precarizzazione patito dal lavoratore, perché più significativa è la perdita della *chance* di conseguire occupazioni stabili.

È invece da escludere che detta valutazione possa essere parcellizzata, cioè che sia possibile individuare tanti pregiudizi risarcibili quante sono le assunzioni a termine dello stesso lavoratore. Ciò in quanto – per adoperare le parole della Corte – «*il lavoratore che subisce l'illegittima apposizione del termine o, più in particolare, l'abuso della successione di contratti a termine rimane confinato in una situazione di precarizzazione*», ed è proprio per riparare questa situazione che il risarcimento è dovuto.

In quest'ottica, gli elementi da prendere in considerazione ai fini della quantificazione del danno da precarizzazione sono principalmente il numero e la durata dei singoli contratti a tempo determinato. Può rilevare anche l'esistenza di intervalli tra un'assunzione e l'altra e la durata di quegli intervalli, atteso che più essi sono lunghi meno significativa è la situazione di precarizzazione in cui il lavoratore è stato confinato.

Si tratta di elementi di fatto che possono essere agevolmente ricondotti a taluni dei parametri indicati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966 (al quale, come detto, rinvia l'art. 32 cit.). Essi paiono difatti rispondere al parametro dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro (anzianità che nella specie coincide con la durata complessiva del rapporto a tempo determi-



nato), a quello del comportamento delle parti (maggiore è il numero delle assunzioni a termine illegittime più grave è l'abuso compiuto dal datore di lavoro pubblico) e infine a quello delle loro condizioni (quanto più si prolunga il rapporto a termine illegittimo tanto più si accentua la precarizzazione nella quale è confinato il lavoratore).

2.4. Applicando gli esposti criteri al caso in esame, deve rilevarsi che i ricorrenti sono stati assunti con ripetuti contratti di lavoro a tempo determinato della durata di circa un anno a partire dall'anno scolastico 2000-2001 (la sola [redacted] a partire dall'anno 2001/2002) sino all'assunzione (avvenuta l'1.9.2011) e che tali contratti si sono succeduti senza soluzione di continuità o, comunque, con brevi intervalli l'uno dall'altro.

Nella specie, quindi, appare congruo liquidare il danno in misura pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto per l'assunzione a termine oltre il limite massimo consentito dall'ordinamento nazionale (ossia 36 mesi). Deve poi essere riconosciuta un'indennità risarcitoria pari ad una mensilità della retribuzione di fatto per ciascuno degli anni successivi al primo in cui si è verificato l'abuso (quindi, in sostanza, dal quarto in avanti). Pertanto, appare equo riconoscere in favore di parte ricorrente un risarcimento del danno pari ad 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria – tra loro non cumulati a norma dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724 del 1994 – a decorrere dalla data della presente sentenza sino all'effettivo soddisfo (sulla decorrenza degli accessori v. da ultimo Cass. 5344/16).

3. Alla luce delle esposte considerazioni, in definitiva, il ricorso dev'essere parzialmente accolto. Pertanto, dichiarata illegittima l'apposizione del termine ai contratti di lavoro conclusi tra le parti per il tempo eccedente i 36 mesi, il Miur dev'essere condannato al risarcimento del danno subito dalla parte ricorrente, che va liquidato in misura pari ad 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto (per la sola [redacted] l'indennità è pari a 7,5 mensilità), oltre accessori nei limiti di legge dalla data della presente sentenza e sino all'effettivo soddisfo.

Per la restante parte, invece, il ricorso dev'essere respinto.

È assorbita ogni altra questione.

4. Le spese – la cui liquidazione è affidata al dispositivo che segue sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 55 del 2014 – seguono la prevalente soccombenza e vanno poste, perciò, a carico dell'amministrazione scolastica resistente. L'accoglimento solo parziale delle domande ne giustifica tuttavia la compensazione nella misura del 50% del totale. Il compenso complessivo dev'essere aumentato in misura pari al 20% per ciascun ricorrente oltre il primo.

Va disposta la distrazione in favore del difensore dichiaratosi anticipante.

P Q M

Il Tribunale di Bari, sezione lavoro, pronunciando sui ricorsi depositati in data 18-20.4.2011 e 16.5.2011 nell'interesse di [redacted]



[REDACTED]
[REDACTED] (proc. n. 5852-5854-6026-6027-7446/2011 R.G.), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

accoglie parzialmente i ricorsi e, per l'effetto, **dichiara** l'illegittimità dell'apposizione del termine ai contratti di lavoro conclusi tra le parti per il tempo eccedente i 36 mesi, **condanna** parte resistente al risarcimento del danno subito dai ricorrenti, che **liquida** per tutti i ricorrenti in misura pari ad 8,5 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto e 7,5 mensilità per la sola ricorrente [REDACTED] oltre accessori nei limiti di legge dalla data della presente sentenza e sino all'effettivo soddisfo;

rigetta per il resto il ricorso;

condanna parte resistente al pagamento in favore della parte ricorrente del 50% delle spese processuali da questi sostenute, che **liquida** in complessivi € **5.400,00** (pari alla metà di € 6.000, aumentata del 20% per ciascun ricorrente oltre il primo), oltre rimborso forfetario nella misura del 15% del compenso, i.v.a. e c.p.a. come per legge, con distrazione in favore dell'avv. Graziangela Berloco.

Così deciso in Bari, il 04/10/2016.

Il giudice
dr. Luca Ariola

