

SENTENZA U. 270/2016
dell 20.09.2016

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano
la CORTE d'APPELLO di ANCONA
sezione LAVORO

in persona dei magistrati:

dott.	Presidente relatore
dott.	consigliere
dott.	consigliere

alla pubblica udienza del 16 giugno 2016, mediante lettura del dispositivo che segue, ha pronunciato

parti APPELLANTI

contro

MINISTERO dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro in carica,

codice fiscale 80185250588,

rappresentato e difeso *ope legis* dall' Avvocatura dello Stato, sede Distrettuale di Ancona;

APPELLATO

avverso la sentenza n. 87/2014 del 4 aprile-10 maggio 2014 del Tribunale di Macerata in funzione di Giudice del lavoro;

P. Q. M.

A- la Corte, in parziale accoglimento dell'appello, condanna il Ministero appellato al pagamento, a titolo di risarcimento del danno per abusiva reiterazione di contratti di lavoro a termine su posti vacanti, di 5,5 mensilità per [redacted] nonché sei mensilità per ciascuna posizione in favore di [redacted] e [redacted] sulla base dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto con interessi legali ed eventuale rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo come per legge;

B- condanna il Ministero dell'istruzione al risarcimento del danno retributivo derivante dall'applicazione, in misura pari a quelle dei colleghi di lavoro a tempo indeterminato, degli aumenti conseguenti alla anzianità maturata; segnatamente in favore di:

01.	Euro	7.283,70;
02.	Euro	3.460,12;
03.	Euro	15.698,91;
04.	Euro	958,20;
05.	Euro	28.521,00;

06.	Euro	456,22;
07.	Euro	18.602,14;
08.	Euro	1.691,63;
09.	Euro	5.989,11;
10.	Euro	3.557,81;
11.	Euro	940,77;
12.	Euro	1.077,97;
13.	Euro	1.496,22;
14.	Euro	4.162,62;
15.	Euro	1.461,33;
16.	Euro	21.612,48;
17.	Euro	1.938,94;
18.	Euro	655,62 oltre

interessi legali ed eventuale rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo come per legge;

C- compensate per un terzo le spese del giudizio di primo grado, condanna il Ministero a rimborsare alla appellante la restante quota delle spese che liquida - per l'intero - in Euro 9.000 e conferma nel resto la sentenza impugnata, con distrazione a favore dei procuratori dichiaratisi antistatari;

D- compensate per un terzo le spese di questo grado, condanna l'appellato Ministero a rimborsare alla appellante la restante quota delle spese che liquida - per l'intero - in Euro 12.000 per compensi professionali oltre I.V.A., rimborso delle spese forfettarie al 15% (del compenso totale), contributo unificato e contributo alla cassa di previdenza forense, con distrazione a favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

CONCLUSIONI

Per le parti APPELLANTI

Piaccia all'Ill.ma Corte di Appello di Ancona, Sezione Lavoro, contrariis rejectis, in riforma della sentenza di primo grado n. 87/14 emessa dal Tribunale di Macerata, Sezione Lavoro, depositata in data 10.05.2014, ACCOGLIERE la domanda avanzata dai ricorrenti con ricorso RG 974/11, con ogni conseguenza di legge, come di seguito precisata:

A- in via principale:

1. accertare l'illegittimità dell'apposizione del termine sui contratti ripetutamente stipulati dai Sigg.ri

...a, in quanto tutti gli altri ricorrenti sono entrati in ruolo, con conseguente nullità degli stessi,

2. accertare il diritto in favore dei

... attualmente a tempo determinato, in quanto tutti gli altri ricorrenti sono entrati in ruolo, alla conversione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato a far data dal primo contratto ovvero dalla decorrenza degli altri contratti stipulati tra le parti o dalla diversa data ritenuta di giustizia dell'Ill.mo Giudice,

3. disporre di conseguenza per tutti gli appellanti la ricostruzione della carriera ai fini previdenziali, pensionistici, di anzianità e retributivi per tutti gli appellanti e, per l'effetto,
4. condannare l'Amministrazione convenuta al pagamento delle differenze retributive dovute in base alla ricostruzione della carriera, come da conteggi allegati al ricorso introduttivo e rispettivamente:

€ 9.886,57 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 9.886,57 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 1.613,15 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

no 4.162,62 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

a € 1.496,22 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

a € 3.557,81 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 1.938,94 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 1.691,63 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

o € 15.622,38 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 940,77 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 27.379,44 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 62,824,14 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 1.077,97 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

i € 655,62 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 5.989,11 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 28.521,01 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 3.460,12 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo Irpef

€ 456,22 al netto di ritenute previdenziale ed al lordo I.R.P.E.F. o comunque o la maggiore o minore somma ritenuta di giustizia in applicazione del C.C.N.L. di categoria o comunque ai sensi dell'art. 36 Costituzione o da disponenda C.T.U. , il tutto oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione al saldo effettivo;

5- ulteriormente per effetto della disponenda conversione, condannare la convenuta al pagamento delle indennità risarcitorie determinate ex art. 32 L. n. 183/10 in favore dei Sigg.ri

in quanto tutti gli altri ricorrenti sono entrati in ruolo,

6- in subordine: rimessione della questione alla Corte di Giustizia ex art 267 TFUE (ex art 234 del Trattato CE) sulle seguenti questioni pregiudiziali:

a) se la previsione dell'allegato alla direttiva 1999/70/CE, clausola 5, come già interpretata dalla C. giust. CE, osti alla disciplina nazionale di cui al comma 18 del DL n. 70/2011, la quale esclude dall'applicazione del Dlgs 368/2001 (attuativo della direttiva 99/70 CE) i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, ed, in particolar modo, esclude, per tale categoria di lavoratori, la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, quale sanzione per l'utilizzo abusivo di contratti a termine;

b) se i principi generali del vigente diritto comunitario della certezza del diritto, della tutela del legittimo affidamento, della uguaglianza delle armi del processo, dell'effettiva tutela giurisdizionale, ad un tribunale indipendente e, più in generale, ad un equo processo, garantiti dall'art. 6, n. 2, del Trattato sull'Unione Europea (così come modificato dall'art 1.8 del trattato di Lisbona e al quale fa rinvio l'art. 46 del trattato sull'Unione) — in combinato disposto con l'art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e con gli artt. 46, 47 e 52, n. 3 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000, come recepiti dal Trattato di Lisbona, debbano essere interpretati nel senso di ostare all'emanazione da parte dello Stato italiano, dopo un arco temporale apprezzabile, di una norma difforme rispetto al dettato da interpretare e contrastante con l'interpretazione dell'organo titolare della funzione nomofilattica, norma oltretutto rilevante per la decisione di controversie in cui lo stesso Stato Italiano è coinvolto come parte.

7- in ulteriore subordine nella denegata ipotesi di non accoglimento della domanda di conversione dei rapporti di lavoro dei Sigg.ri

accertato comunque l'abuso di reiterazione dei contratti a termine de quibus,

8- condannare ex art. 36 c. 4 D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 4 D. L. n. 4/06-conv. con L. n. 4/06 conv. con L. n. 80/06 l'Amministrazione resistente al risarcimento dei danni subiti e subendi dagli appellanti nella misura equivalente alla capitalizzazione delle retribuzioni che le ricorrenti avrebbero percepito per tutta la durata della vita lavorativa decorrente dal primo contratto o dalla data dell'ammontare ritenuto di giustizia, che l'adito Giudice riterrà di applicare secondo i criteri emersi dalla giurisprudenza di merito e di legittimità o secondo equità ex art. 1226 c.c.;

9- dichiarare il diritto degli appellanti all'attribuzione, a far data dall'inizio per ciascuno di essi del rapporto, degli scatti di anzianità con relativa progressione retributiva negli anni decorsi, a far data dal 1° contratto a termine di assunzione o diversa individuanda data, e per l'effetto, come da conteggi allegati o nella misura minore o maggiore che sarà ritenuta di giustizia;

10- condannare l'amministrazione convenuta al pagamento in favore degli appellanti delle rispettive somme corrispondenti all'accertato diritto dall'inizio del rapporto o diversa individuanda data, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Con vittoria di spese diritti ed onorari di causa, sia del presente giudizio che di quello di primo grado, da distrarsi a favore dei sottoscritti **procuratori antistatari**.

CONCLUSIONI

Per l' APPELLATO

“Voglia l'Ill.ma Corte di Appello adita, per le ragioni esposte in narrativa, respingere tutte le domande proposte dall'appellante con conferma integrale della sentenza impugnata. Vinte le spese”

MOTIVAZIONE

1. Restano controverse in appello le pretese di docenti precari di assunzione in ruolo a tempo indeterminato (e ciò sul presupposto della dedotta illegittimità della clausola di apposizione del termine nei contratti di lavoro di supplenza annuale), del risarcimento del danno conseguente alla dedotta abusiva reiterazione di supplenze annuali nonché le pretese per le retribuzioni non adeguate alla progressione retributiva corrispondente alla effettiva anzianità di servizio maturata nel lavoro precario.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata, il Tribunale di Macerata, in funzione di Giudice del lavoro, nella resistenza del Ministero della istruzione, ritenuta legittima la utilizzazione di contratti a termine stipulati in successione per la selezione del personale scolastico, ha rigettato le domande di nullità dei contratti di lavoro a termine e, quindi, le domande dei docenti

intese alla conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato; ha rigettato altresì ciascuna domanda di condanna al pagamento degli scatti di anzianità (previo disconoscimento del diritto alla progressione professionale retributiva ed a percepire le differenze stipendiali maturate in ragione dell'anzianità di servizio) nonché le ulteriori istanze di risarcimento dei danni retributivi e contributivi; spese di lite compensate per intero.

3. L'appello proposto dai soccombenti (indicati al punto 2) è articolato sostanzialmente in sei motivi di gravame.

3.1. In primo luogo è censurata la statuizione di rigetto della domanda di **conversione** in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non avendo il Tribunale considerato che le supplenze annuali su posti vacanti e disponibili (e, dunque, i contratti di lavoro a termine dal 1° settembre al 31 agosto dell'anno successivo) erano intese al soddisfacimento di esigenze di organico, organizzative, strutturali, e, dunque, non sostitutive, sicché – stando alla prospettazione di parte appellante - la conversione va disposta in ottemperanza alla clausola 5 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva comunitaria 1999/70/CE.

Tale motivo di gravame risponde all'interesse attuale degli appellanti |

, tuttora precari; viceversa hanno rinunciato (pagina 3 del'atto di appello) alla domanda di conversione (ferme restando le restanti domande risarcitorie e di differenze retributive) i docenti nel frattempo entrati in ruolo

3.2. Con il secondo motivo le parti appellanti censurano la motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui ha escluso l'abuso nella successione di contratti di lavoro a termine; e ciò senza considerare la insussistenza delle ragioni obiettive tali da giustificare la reiterazione dei contratti a termine da parte della Amministrazione scolastica e, quindi, l'abusivo utilizzo di una successione di contratti a termine.

3.3. Con distinta censura si lamenta la illogicità e contraddittorietà della sentenza impugnata nella parte in cui ha negato la configurabilità di un abuso del diritto nel ricorso reiterato ed ingiustificato ai contratti a termine e, quindi, negato il **risarcimento dei danni**; viceversa il dedotto abuso del diritto – stando alla prospettazione delle parti appellanti - va ravvisato nel conferimento reiterato di supplenze per esigenze non temporanee ma essenzialmente strutturali ed organizzative del Ministero della istruzione, sicché tale abusiva utilizzazione dei contratti a termine non può essere adoprata per danneggiare i lavoratori; il che avrebbe dovuto comportare da parte del Tribunale la disapplicazione della normativa nazionale, restando escluso che la scelta di far ricorso ad una successione di contratti a termine fosse sorretta da "**ragioni obiettive**".

3.4. Con il quarto motivo di gravame le parti appellanti, nel censurare la statuizione di rigetto della domanda di riconoscimento degli **scatti di anzianità** maturati durante i periodi del rapporto di lavoro, ribadisce la violazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 4, punto 1, della Direttiva 1999/70/CE, la violazione e falsa applicazione dell'art. 53 della legge n. 312/1980 e dell'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, non avendo il Tribunale considerato il carattere discriminatorio del diverso trattamento retributivo, a parità di lavoro, in assenza di ragionevoli giustificazioni, stante la identità di situazioni tra il personale precario e quello di ruolo.

3.5. Con il quinto motivo si deduce che le conclamate difficoltà economiche in cui si trova il bilancio dello Stato (argomentazione utilizzata nella motivazione della sentenza impugnata a sostegno della statuizione di rigetto) non è pertinente con la questione del riconoscimento del diritto; e ciò nel senso che gli **ostacoli di natura economica** non sono di per sé sufficienti ad elidere il contenuto di diritti soggettivi dei lavoratori.

3.6. Con il sesto motivo si chiede, in via gradata, la rimessione della questione alla Corte di Giustizia a norma dell'art. 267 TFUE (ex art. 234 del Trattato CE) sulle seguenti questioni pregiudiziali:

a) se la previsione dell'allegato alla direttiva 1999/70/CE, clausola 5, come già interpretata dalla C. Giust. CE, osti alla disciplina nazionale di cui al comma 18 del DL n. 70/2011, la quale esclude dall'applicazione del Dlgs 368/2001 (attuativo della direttiva 99/70 CE) i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, ed, in particolar modo, esclude, per tale categoria di lavoratori, la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, quale sanzione per l'utilizzo abusivo di contratti a termine;

b) se i principi generali del vigente diritto comunitario della certezza dei diritto, della tutela del legittimo affidamento, della uguaglianza delle armi del processo, dell'effettiva tutela giurisdizionale, ad un tribunale indipendente e, più in generale, ad un equo processo, garantiti dall'art. 6, n. 2, del Trattato sull'Unione Europea (così come modificato dall'art. 1.8 del trattato di Lisbona e al quale fa rinvio l'art. 46 del trattato sull'Unione) — in combinato disposto con l'art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e con gli artt. 46, 47 e 52, n. 3 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000, come recepiti dal Trattato di Lisbona, debbano essere interpretati nel senso di ostare all'emanazione da parte dello Stato italiano, dopo un arco temporale apprezzabile, di una norma difforme rispetto al dettato da interpretare e contrastante con l'interpretazione dell'organo titolare della funzione nomofilattica, norma oltretutto rilevante per la decisione di controversie in cui lo stesso Stato Italiano è coinvolto come parte.

4. **L'appello è soltanto in parte fondato** (quanto al diritto alla maturazione degli scatti di anzianità ed al risarcimento del danno da abusiva reiterazione di contratti a termine su posti di ruolo vacanti) mentre, per la domanda ulteriore di conversione in rapporto di lavoro a tempo

indeterminato non ha fondamento giuridico; e ciò per le considerazioni che seguono l'esame congiunto dei motivi di gravame, strettamente connessi ed interdipendenti.

4.1. In generale non va trascurata, secondo l'orientamento oramai costante della giurisprudenza di legittimità, l'affermazione secondo cui il D.Lgs. n. 165 del 2001, nel riconoscere la praticabilità del contratto a termine (e di altre forme negoziali flessibili nel rapporto di lavoro pubblico alla stregua delle previsioni della contrattazione collettiva) prevede, in caso di violazione di norme imperative in materia, un proprio e specifico regime sanzionatorio costituito soltanto dal diritto del lavoratore al risarcimento del danno (Cass. 20 marzo 2012 n. 4417, Cass. 31 gennaio 2012 n. 392, Cass. 15 giugno 2010 n. 14350 e Cass. 7 maggio 2008 n. 11161).

4.2. Principio quest'ultimo non contrastante con la direttiva 1999/70/CE, in quanto idoneo a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo dei contratti a termine da parte della pubblica Amministrazione; il che è consequenziale alla configurazione come regolamentazione speciale ed alternativa a quella prevista dal D.Lgs. n. 368 del 2001 relativa alla disciplina generale del contratto a termine (per tutte, si confronti l'ordinanza 1 ottobre 2010, causa C-3/10, **Affatato**, punto 40, e giurisprudenza comunitaria conforme ivi richiamata, secondo cui la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, in quanto tale, a che uno Stato membro riservi un destino differente al ricorso abusivo a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione a seconda che tali contratti siano stati conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato o con un datore di lavoro del settore pubblico).

4.3. Inoltre, tale speciale regolamentazione propria del settore pubblico non può ritenersi abrogata da quella stabilita in via generale dal richiamato D.Lgs. n. 368 del 2001 stante l'immanenza della regola *lex posterior generalis non derogat legi priori speciali* (in termini: **Cass., sez. lav. n. 392 del 31 gennaio 2012**); il che è sufficiente a determinare la carenza di fondamento giuridico delle argomentazioni addotte a sostegno del diritto alla **conversione** in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche alla luce della più recente elaborazione della giurisprudenza di legittimità nonché dello *ius superveniens* (art. 9, comma 18, del Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70 convertito, con modificazioni, in legge 12 luglio 2011, n. 106) da ritenere di interpretazione autentica (in termini: **Cass., sez. lav. n. 10127 del 2012**, in motivazione, punto 33).

4.4. La situazione di abuso nel ricorso ai contratti a termine per il reclutamento di docenti, sostenuta nel ricorso introduttivo e ribadita nell'atto di **appello**, deve essere tuttavia esclusa in ragione della mancata soggezione di tali contratti a termine alla disciplina generale di cui al D.Lgs. n. 368/2001; esclusione disposta segnatamente dall'art. 70, comma 8, del decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo cui "*Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al d.lg. 16 aprile 1994 n. 297 e successive modificazione e integrazioni*" e ribadita con la norma di interpretazione autentica di cui al comma 4-bis aggiunto all'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 dall'art. 9, del decreto-legge n. 70 del 2011, convertito in legge n. 106 del 2011, secondo cui "*Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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".

4.5. Di conseguenza non può avere seguito – per quanto qui di rilievo – la deduzione ribadita dalla appellante circa l'asserita violazione dell'art 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, ravvisata dall'appellante nella successione di una pluralità di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti per la durata complessiva superiore a **trentasei mesi** (comprensivi di proroghe e rinnovi).

4.6. Tale disposizione non è pertinente alla fattispecie in esame, e non è, in alcun modo applicabile al reclutamento scolastico, neppure al più limitato effetto di individuare nel superamento del discrimine triennale un profilo specifico di illegittimità della suddetta successione di contratti a termine (e ciò indipendentemente dalla più generale inapplicabilità all'intero settore del lavoro pubblico contrattualizzato del divieto assoluto, senza eccezioni di sorta, di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato), dovendosi pertanto ritenere che il citato sistema di reclutamento del personale della scuola sia escluso dall'ambito di applicazione della normativa dei contratti a termine prevista per i lavoratori privati.

4.7. In ogni caso, la espressa disposizione normativa di non applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, ai contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ha un chiaro valore di ricognizione del preesistente quadro normativo, resa opportuna dalle incertezze manifestatesi nella giurisprudenza di merito sicché va condivisa la giurisprudenza di legittimità che ha attribuito a detta norma una connotazione di interpretazione autentica (in termini, si confronti **Cass., sez. lav. n. 10.127 del 2012** secondo cui "...trattasi, invero, di esplicitazione di un principio che, in quanto già enucleabile, alla stregua di quanto in precedenza rimarcato, dal precedente sistema, non ha comportato alcuna innovazione e risponde, piuttosto, all'esigenza, avvertita dal legislatore, di ribadire, a fronte del proliferare di controversie sulla illegittimità delle assunzioni a termine nel settore in parola, di una regola iuris già insita nella legislazione concernente la c.d. privatizzazione del pubblico impiego...").

4.8. Di converso ai contratti a termine conclusi nel reclutamento dei docenti supplenti trova diretta applicazione l'art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, nel riconoscere la praticabilità del contratto a termine e di altre forme negoziali flessibili nel rapporto di lavoro pubblico, rimette ai contratti collettivi nazionali la previsione della relativa disciplina "...in applicazione di quanto previsto dalla l. 18 aprile 1962 n. 230, dall'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, dall'art. 3 d.l. 30 ottobre 1984 n. 726, conv., con modificazioni, dalla l. 19 dicembre 1984 n. 863, dall'art. 16 d.l. 16 maggio 1994 n. 299, conv. con modificazioni dalla l. 19 luglio 1994 n. 451, dalla l. 24 giugno 1997 n. 196, nonché da ogni successiva modificazione e integrazione della relativa disciplina" (anche a termine) del comparto scuola.

4.9. Pertanto deve farsi richiamo all'orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo cui *"La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico,*

*contenuta nel d.lg. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal d.lg. n. 368 del 2001, essendone disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del d.lg. 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. Lo speciale corpus normativo delle supplenze, integrato nel sistema di accesso ai ruoli ex art. 399 del d.lg. 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» (Cass., sez. lav. n. 10127 del 20 giugno 2012).*

4.10. Di conseguenza non ha fondamento la pretesa rivendicata, in via principale dai docenti tuttora precari (segnatamente gli appellanti

, di anticipata immissione in ruolo per conversione del lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tanto più che la normativa speciale in materia scolastica ha ribadito l'assoluto divieto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato.

5. Giova alle sole parti appellanti (ma soltanto ai fini risarcitori (e non anche ai fini della conversione del rapporto di lavoro), la ridefinizione del quadro normativo di riferimento emerso all'esito della sentenza n. 22 del 26 novembre 2014 della Corte di Giustizia dell'Unione europea considerato che detti docenti (a differenza delle restanti parti appellanti) nell'arco di plurimi anni scolastici era stata assegnata non soltanto di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), ma anche di supplenze annuali su posti scoperti e, quindi, disponibili.

5.1. Segnatamente la [redacted] aveva concluso due contratti di lavoro a termine su cattedre scoperte (prive di titolare di ruolo) negli anni scolastici 2010-2011 e 2012-2013 ed era stata, altresì, assegnataria supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per undici anni scolastici; allo stesso modo il [redacted] può far valere tre incarichi annuali su cattedre scoperte (2007-2008; 2009-2010 e 2010-2011) nonché otto annualità di supplenze fino al termine delle attività didattiche; infine la [redacted] può far valere tre incarichi annuali su cattedre scoperte (2001-2002, 2002-2003 e 2006-2007) nonché nove annualità di supplenze fino al termine delle attività didattiche.

5.2. La reiterazione di contratti di lavoro a termine, limitatamente alla ipotesi di assegnazione di cattedre scoperte (privo di titolare) – come si è verificato nella fattispecie in esame nei tre casi appena segnalati - non può rispondere ad esigenze sostitutive; fattispecie che rinviene, in realtà, da una esigenza essenzialmente organizzativa, non fronteggiata adeguatamente con la scansione periodica dei concorsi pubblici per l'immissione in ruolo); in tale contesto particolare la

illegittima reiterazione dei contratti a termine nel settore scolastico è stata ravvisata dalla Corte di Giustizia limitatamente con riferimento alla ipotesi particolare di posti vacanti e, quindi, disponibili (vale a dire – giova ripetere – su posti scoperti, ricadenti nell'organico di diritto, ma lasciati senza titolare di ruolo).

5.3. Si legge nella citata sentenza che *“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”*.

5.4. Pertanto, nella fattispecie in esame, stante la necessità di adeguare l'organico di fatto a quello di diritto, non avendo la Amministrazione scolastica effettivamente dimostrato la ricorrenza di effettive esigenze temporanee ed essendo, viceversa, ravvisabile un abuso nella reiterata assegnazione di supplenze disposte per esigenze non sostitutive ma organizzative (in sede di adeguamento dell'organico di diritto a quello di fatto rinveniente dal definitivo monitoraggio delle esigenze riscontrate poco prima dell'avvio del nuovo anno scolastico, in difetto di prova contraria, si deve ritenere di natura essenzialmente organizzativa l'assegnazione reiterata alla docente precaria di un posto di ruolo privo di titolare), deve essere sanzionata l'abusiva utilizzazione nella reiterazione dei contratti a termine al di là dei casi di esigenze sostitutive.

5.5. Sul punto va considerato come l'impiego dei docenti per la reiterata copertura di posto di ruolo scoperto, conferma che dette supplenze hanno in realtà soddisfatto esigenze sostanzialmente stabili dell'organizzazione scolastica.

5.6. Pertanto, nella fattispecie in esame, in relazione alle reiterate supplenze su posto di ruolo scoperto, deve darsi per acquisito come lo Stato italiano non abbia adeguatamente attuato la clausola 5, relativamente ai suddetti rapporti di lavoro a termine, per i quali non risulta stabilita la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, nè il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti, senza peraltro che, nel caso delle assunzioni di personale per la copertura di posti scoperti dell'organico c.d. di diritto, ricorrano ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo sistematico dei suddetti rapporti, che non ha alcun ancoraggio certo all'accesso al ruolo in conseguenza dell'espletamento dei relativi concorsi.

5.7. Considerato che la inattuata clausola n. 5 contiene l'indicazione di mezzi alternativi, ma dotati di sufficiente specificazione, la direttiva citata deve leggersi come attributiva di diritti sufficientemente determinati e incondizionati, quanto meno sotto il profilo della pretesa risarcitoria connessa all'impiego ingiustificatamente reiterato in forza di contratti a termine.

5.8. In connessione causale con tale inattuazione, avendo i docenti subito il danno rappresentato dalla reiterazione abusiva di una serie di contratti a tempo determinato, ciascuno di essi ha diritto al risarcimento del danno alla stregua di quanto già affermato dalla **Corte di Giustizia dell'Unione europea (sentenza n. 446 del 12 dicembre 2006)** secondo cui *“Con riferimento ad altri danni che una persona possa aver subito a causa di una violazione del diritto comunitario imputabile a uno Stato membro, quest'ultimo è tenuto a risarcire i danni causati ai singoli alle condizioni enunciate nel punto 51 della sentenza 5 marzo 1996, cause riunite C-46/93 e C-48/93, Brasserie du Pêcheur e Factortame, senza che ciò escluda che, in base al diritto nazionale, la responsabilità dello Stato possa essere invocata a condizioni meno restrittive”*.

5.9. Segnatamente va rilevato che nel caso citato Brasserie du Pecheur, *“...in mancanza di norme comunitarie in materia (di risarcimento del danno da inadempimento di direttive non self-executing), spetta all'ordinamento giuridico di interno di ciascuno stato membro fissare i criteri che consentono di determinare l'entità del risarcimento, fermo restando che essi non possono essere meno favorevoli di quelli che riguardano reclami analoghi fondati sul diritto interno e che non possono in nessun caso essere tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile il risarcimento”*.

5.10. Se si considera che nella fattispecie in esame la corretta attuazione della Direttiva 99/70/CE avrebbe implicato l'espletamento (con ragionevole periodicità) di concorsi per l'ammissione in ruolo, il risarcimento del danno spettante alla parte appellante deve essere parametrato alla perdita di chance derivatane a ciascuna persona interessata, atteso che la continuità della prestazione del servizio ben fa presumere che ciascuna avrebbe effettivamente partecipato ai concorsi (qualora fossero stati espletati).

5.11. Ai fini di tale quantificazione, la graduazione del danno ben può essere determinata in relazione al parametro del sistema indennitario onnicomprensivo e forfetario previsto dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, in adesione al recente e condiviso orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui: *“Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una p.a. il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dall'art. 36, comma 5, d.lg. 30 marzo 2001 n. 165, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all'art. 32, comma 5, l. 4 novembre 2010 n. 183 e quindi nella misura pari ad una indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 l. 15 luglio 1966 n. 604”* (Cass., Civ., sez. un. 5072 del 15 marzo 2016).

5.12. Nel ventaglio delle situazioni di fatto più disparate, emerse e rinvenienti dalla concreta esperienza del contenzioso scolastico dei precari, stimasi equo determinare le singole mezze mensilità (da stabilire in incremento a quella minima di 2,5, in funzione di tutela differenziata) non soltanto in relazione alla progressiva gravità data dalla rinnovata reiterazione della abusiva assegnazione di posti vacanti e disponibili ma anche in relazione al concorrente criterio delle annualità di servizio nella assegnazione di supplenze per esigenze sostitutive, in modo da valorizzare anche il concorrente criterio della anzianità di servizio; in applicazione di detti criteri richiamati nell'art. 8 della legge n. 604/1966 quanto alla anzianità di servizio ed al comportamento delle parti, avuto riguardo alla posizione lavorativa di ciascun docente illustrata al punto 5.1, spetta una indennità omnicomprensiva prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 nelle misure differenziate per ciascuna posizione indicate in dispositivo.

6. E' in parte fondato il motivo di gravame articolato a sostegno del diritto alle differenze retributive per scatti di anzianità.

6.1. Infatti il diritto al trattamento economico dei docenti precari in servizio per una serie di contratti a termine va riconosciuto in relazione alla maturazione della effettiva anzianità di servizio, in applicazione del principio di non discriminazione di cui alla Direttiva 1999/70/CE per le considerazioni svolte nei precedenti di questo ufficio (segnatamente con le **sentenze nn. 660, 661 e 662 del 6 giugno 2012**, Ministero della istruzione, contro Tabaretti ed altri), orientamento che si ritiene di mantenere fermo, in mancanza di argomentazioni contrarie; e ciò indipendentemente dalla inapplicabilità ai contratti a termine nel comparto della scuola della disciplina generale di cui al D.Lgs. n. 368/2001; esclusione disposta segnatamente dall'art. 70, comma 8, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ribadita dal comma 4-bis aggiunto all'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 dal Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, in legge 12 luglio 2011, n. 106 come già evidenziato al punto 4.4.

6.2. In tale contesto normativo, una volta accertato che – nella fattispecie in esame – ciascuna persona docente in questione non ha percepito, decorso il biennio lavorato, l'incremento retributivo dovuto alla maturata anzianità di servizio, la statuizione di accoglimento della domanda del differenziale retributivo resiste alla censura formulata dalla difesa erariale per il solo fatto della violazione del principio di non discriminazione, enunciato nella clausola n. 4, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (allegato alla Direttiva 1999/70/CE).

6.3. Segnatamente la richiamata clausola n. 4 – per quanto qui interessa – ai punti 1 e 4 prevede:

"1. 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 ...

.....omissis...

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando i criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”.

6.4. Già con la sentenza **13 settembre 2007 n. 307, la Corte di giustizia CE** (sez. II, **Del Cerro** contro Osakidetza) ha chiarito che la nozione delle “condizioni d’impiego” di cui alla citata clausola 4, punto 1, deve essere interpretata nel senso di ricomprendervi anche il trattamento economico e, pertanto, “...deve essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all’attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l’ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato...”.

6.5. Se a ciò si aggiunge che la direttiva **CE 1999/70** in materia di lavoro a tempo determinato ed, in particolare, “...il principio di non discriminazione dei lavoratori a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili trovano applicazione anche nei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni, per i quali la semplice circostanza che un impiego sia qualificato “di ruolo” in base all’ordinamento interno non costituisce ragione oggettiva idonea a giustificare una differenza di trattamento dei lavoratori a termine” (**Corte di giustizia CE, sez. II, sentenza n. 444 del 22 dicembre 2010, Gavieiro** e altro contro Univ. studi Comunità auton. Galizia), si deve riconoscere che non è la maggior tutela assicurata al rapporto di lavoro dal regime di stabilità reale a giustificare il trattamento economico differenziato, sicché – per quanto qui interessa – la circostanza che un rapporto di lavoro, nel comparto della scuola, sia qualificato come “di ruolo” è priva di rilevanza se a tale connotazione si intenda dare la consistenza di una “ragione oggettiva” idonea a sorreggere la legittimità di trattamenti economici differenziati a parità di mansioni lavorative e connesso grado di responsabilità.

6.6. Se infatti si considera che lo scatto di anzianità risponde all’esigenza di parametrare il trattamento retributivo alla progressiva acquisizione di una maggiore professionalità e competenza del lavoratore, si deve riconoscere che anche nell’ambito della istruzione, la funzione dell’incremento periodico della retribuzione, nel tener conto della maturazione della sempre più ampia esperienza che il docente acquista nello svolgimento del suo servizio, porta ad escludere che tale incremento possa essere riconosciuto soltanto al docente di ruolo e negato a quello precario, in posizione lavorativa parallela; tanto più che – come enunciato nei precedenti di questo Ufficio citati al punto **6.1.** – non è giustificata la discriminazione economica che verrebbe a determinarsi nell’espletamento di compiti di docenza perfettamente sovrapponibili rispetto a quelli svolti dal personale di ruolo.

6.7. In tale contesto la Corte di Giustizia Europea ha specificato ulteriormente che “...un’indennità per anzianità di servizio come quella oggetto della causa principale rientra nell’ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva n. 1999/70, in quanto costituisce una condizione d’impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi a 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" (Corte giustizia CE, sez. II, sent. n. 444 del 2010, citata).

6.8. Alla stregua di tali considerazioni, si deve ritenere che il mancato riconoscimento ad opera della legge n. 124/199 della anzianità di servizio nei contratti a termine conclusi, una volta decorso il biennio di anzianità acquisita, nonostante la identità delle mansioni svolte, si ponga in aperto contrasto con la citata clausola n. 4 (dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE).

6.9. Di conseguenza la disposizione della norma nazionale in contrasto con il contenuto precettivo specifico ed incondizionato della clausola n. 4, punti 1 e 4 della citata direttiva 1999/70/CE, deve essere senz'altro disapplicata siccome recessiva rispetto alla fonte comunitaria dotata di maggior forza e valore, considerato che *"...la normativa comunitaria entra e permane in vigore, nel nostro territorio, senza che i suoi effetti siano intaccati dalla legge ordinaria dello Stato; e ciò tutte le volte che essa soddisfi il requisito dell'immediata applicabilità. Tale principio vale non soltanto per la disciplina prodotta dagli organi Cee mediante regolamento, ma anche per le statuizioni risultanti dalle sentenze interpretative della Corte di Giustizia..."* (Corte Costituzionale, sentenza n. 113 del 23 aprile 1985, in motivazione, punto 5).

6.10. E ciò a conferma di quanto già osservato dal Giudice delle Leggi nella risalente **sentenza n. 170 dell'8 giugno 1984**, allorquando si osservava che *"...il giudice italiano, accertato che la normativa scaturente dalla fonte comunitaria regola il caso sottoposto al suo esame, ne applica il disposto, con esclusivo riferimento al sistema dell'ente sovranazionale; di conseguenza le confliggenti statuizioni della legge interna non possono costituire ostacolo al riconoscimento della "forza e valore" che il trattato di Roma conferisce al regolamento comunitario nel configurarlo come atto produttivo di regole immediatamente applicabili. Poiché il regolamento comunitario fissa la disciplina della specie, da ciò discende che l'effetto connesso con la sua vigenza è quello non già di caducare, nell'accezione propria del termine, la norma interna incompatibile, bensì di impedire che tale norma venga in rilievo per la definizione della controversia innanzi al giudice nazionale"*.

6.11. In definitiva va rilevato che il differenziale retributivo spetta ai docenti precari a titolo di risarcimento del danno da mancato adeguamento della normativa interna (sulla parità di trattamento retributivo) alla Direttiva 1999/70/CE, sicché va riconosciuto il diritto alla parità di trattamento contrattuale, a fronte della ingiustificata discriminazione retributiva, in forza della applicazione della superiore disposizione della normativa comunitaria, nel limite della prescrizione decennale stante la connotazione di danno da inadempimento contrattuale del riconosciuto diritto (in tal senso, questo Ufficio, **sentenza n. 895 del 5 novembre 2013, Ministero della istruzione contro Garofalo**, ed altre).

6.12. Segnatamente il diritto al risarcimento del danno subito dai docenti a causa della mancata trasposizione nell'ordinamento interno della clausola n. 4, dell'Accordo quadro sul lavoro a

tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (allegato alla Direttiva 1999/70/CE), derivando dall'inadempimento di un'obbligazione ex lege di natura contrattuale, soggiace alla prescrizione decennale decorrente dalla costituzione in mora, mentre risulta inapplicabile, in quanto destinato a operare esclusivamente per il futuro, l'art. 4, comma 43, della legge (c.d. Legge di stabilità 2012) 12 novembre 2011 n. 183, che assoggetta alla prescrizione quinquennale il diritto al risarcimento del danno da mancato recepimento di direttive comunitarie (in termini, si confronti **Cass., civ. sez. III, n. 21720 del 4 dicembre 2012**), come si desume dalla formulazione della disposizione di legge (ove non figura nessuna dichiarazione di norma di interpretazione autentica) secondo cui:

“43. La prescrizione del diritto al risarcimento del danno derivante da mancato recepimento nell'ordinamento dello Stato di direttive o altri provvedimenti obbligatori comunitari soggiace, in ogni caso, alla disciplina di cui all'articolo 2947 del codice civile e decorre dalla data in cui il fatto, dal quale sarebbero derivati i diritti se la direttiva fosse stata tempestivamente recepita, si e' effettivamente verificato”.

6.13. La quantificazione degli scatti di anzianità è operata in base al conteggio prodotto dalla difesa erariale in questo grado e, per le posizioni mancanti, in base a quello predisposto da controparte fin dal giudizio di primo grado, da ritenere, pertanto, non contestato nelle parti non prese in considerazione dalla difesa erariale.

7. Non può aver seguito la considerazione della difesa erariale circa la particolare connotazione della categoria del personale scolastico supplente, fondata su incarichi di volta in volta attribuiti, e quindi - stando alla prospettazione della parte appellante - idonea a giustificare, a fronte dell'unicità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il differente trattamento economico; e ciò alla stregua della pluralità ed autonomia dei rapporti di lavoro a termine in contrapposizione al diverso e superiore *“status giuridico”* del docente di ruolo, vincitore di concorso pubblico e, perciò, distinto da un *“più intenso legame con la Amministrazione...”*.

7.1. A confutazione di tale argomentazione è sufficiente obiettare che tra le finalità della citata direttiva 1999/70/CE è stata individuata proprio l'esigenza di porre riparo alle ingiustificate conseguenze - nei termini della discriminazione del trattamento retributivo a parità obbiettiva di lavoro - derivanti dalla pluralità e successione dei contratti a termine e, quindi, a prevenire ingiustificati trattamenti differenziati a danno dei lavoratori precari.

7.2. Tanto più che il meccanismo della ricostruzione della carriera (art. 485 D.Lgs. n. 297/1994) non vale, tuttavia, ad elidere le conseguenze, già verificatesi, della mancata attribuzione degli scatti biennali di incremento retributivo; e ciò, per di più, soltanto nella eventualità della futura immissione in ruolo, ancorché agevolata dal punteggio accumulato nei servizi scolastici svolti in esecuzione dei contratti a termine.

7.3. In ogni caso, non va trascurato che la parità nel trattamento retributivo dei docenti precari con anzianità (di fatto) ultrabiennale, stante la sostanziale sovrapponibilità delle mansioni di docenza espletate dal personale di ruolo e da quello precario, soggetto agli stessi doveri nei

confronti della Amministrazione scolastica – il che non può prescindere dal riconoscimento degli scatti di anzianità maturati in posizione parallela al personale di ruolo - rappresenta anche una “...*efficace e deterrente misura*...” utile ad eliminare le discriminazioni (nel caso, retributive) paventate dalla normativa comunitaria tra gli abusi resi possibili dal ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione anche dal datore di lavoro pubblico; e ciò, a maggior ragione, allorquando tale ricorso continuativo abbia il fine di soddisfare “...*fabbisogni permanenti e durevoli*...” del datore di lavoro pubblico (**Corte di giustizia CE sentenza 4 luglio 2006, n. 212/04, Adeneler**, punto 105).

8. Assorbita ogni altra considerazione, l'accoglimento parziale dell'appello determina il parziale accoglimento della domanda, ferme restando le statuizioni di rigetto.

Di conseguenza, il carico delle spese processuali dei due gradi di giudizio, complessivamente considerati, come da liquidazione in dispositivo, grava per lo più sulla Amministrazione scolastica essenzialmente soccombente, ferma restando, a mente dell'art. 92 cod. proc. Civ., per la parte di soccombenza reciproca la residuale compensazione, in ragione di un terzo.

Il Presidente estensore