

TRIBUNALE DI TREVISO  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro dott.ssa R. Poirè ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.321/012 R .G. tra

Pasqualetto Davide, rappresentata e difesa dall'avvocato Innocenzo D'Angelo presso il cui studio ha eletto domicilio come da mandato a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

CONTRO

Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, rappresentato e difeso dal dott. Stefano Rozza, dipendente, con domicilio eletto presso la sede dell'Ufficio Scolastico Provinciale di Treviso

RESISTENTE

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente espone di avere svolto continuativamente attività di insegnante a partire dall'anno scolastico 2006/2007 e fino all'anno scolastico 2010/2011 in virtù di cinque contratti di lavoro a tempo determinato.

Precisato di avere, in data 12 luglio 2011, impugnato la illegittima apposizione del termine ai sensi dell'art. 32 l.183/2010, connota di illegittimità la reiterazione dei contratti a tempo determinato per più di tre anni consecutivi ai sensi della legge 368/2001 e della direttiva europea 1999/70, in via principale, chiede la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato ed il riconoscimento degli arretrati stipendiali determinati dalla differenza tra gli stipendi effettivamente percepiti e quelli che sarebbero spettati come docente di ruolo, compresa la retribuzione per i mesi intercorsi tra l'uno e l'altro contratto.

In subordine, chiede il risarcimento del danno da commisurarsi ai sensi dell'art. 32 legge 183/2010.

Il MIUR contesta la fondatezza della pretesa attorea argomentando:



-la disparità di trattamento dei lavoratori a termine nel settore scolastico è sorretta da ragioni oggettive che la giustificano, e la tipicità delle forme proprie del reclutamento del personale scolastico (sistema di reclutamento che costituisce un sistema autonomo e speciale all'interno dell'ordinamento) esclude in radice la compatibilità di tali forme con la disciplina generale dettata per il contratto di lavoro a tempo determinato con la quale l'ordinamento interno ha recepito l'accordo-quadro 18.3.99 e la direttiva 1999/70 CE.

-in particolare, il rapporto di lavoro del ricorrente era disceso dai contratti stipulati nell'osservanza dell'art. 4 comma 1 legge 124/99 che consente la copertura dei posti effettivamente vacanti entro il 31 dicembre di ciascun anno e prevedibilmente vacanti fino alla fine dell'anno scolastico mediante il conferimento di supplenze annuali;

-la disciplina speciale di cui alla legge 124/99 non era stata né abrogata né modificata dall'art. 36 comma 1 del T.U. sul Pubblico Impiego e l'art. 70 dello stesso T.U. che, dopo avere previsto la propria applicazione anche al personale della scuola precisa che "sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al d.lgs 297/94 e successive modificazioni ed integrazioni";

-il comma 4 bis dell'art. 10 del d.lgs 368/01, introdotto con d.l. 70/2011, esclude dall'ambito di applicazione del d.lvo 368/2001 ogni contratto di supplenza concluso in ambito scolastico;

-il sistema di reclutamento proprio dell'amministrazione scolastica presentava peculiarità tali da integrare il concetto di "ragione oggettiva" che giustifica il ricorso al contratto a tempo determinato con modalità più ampie, e diverse, da quelle previste dal d.lgs 368/01, attuativo della disciplina comunitaria;

-conseguentemente, il più favorevole trattamento stipendiale del personale scolastico a tempo indeterminato si giustifica in relazione alle indefettibili specificità che sono estranee alla disciplina degli incarichi di natura precaria, anche se reiterati;

-erano in ogni caso prescritti i crediti maturati anteriormente al quinquennio.

2. Il ricorso merita accoglimento nei limiti che seguono.

E' necessario premettere che, come è noto, la clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999 che figura in allegato alla direttiva 1999/70 (clausola titolata "Principio di non discriminazione") al punto 1 recita: "*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 determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive*".



La clausola 5 dello stesso accordo (titolata: "Misure di prevenzione degli abusi") recita: "1. *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 mancanza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categoria specifici di lavoratori, una o più misure relative a:*

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*
- b) la durata massima dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti."*

In attuazione della direttiva 1999/70 è stato disciplinato, in generale, il lavoro a tempo determinato con il decreto legislativo 368/2001 che, oltre ad avere (almeno nella originaria formulazione) affermato che la forma ordinaria del contratto di lavoro è quello a tempo indeterminato e ad ammettere il contratto a tempo determinato solo in presenza di ragioni particolari, per quanto qui interessa, all'art. 5 comma 4 bis recita: "...*qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato*"; come ha puntualmente rilevato il Ministero, l'art. 10 comma 4 bis prevede, però, ".*sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulato per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA (amministrativo, tecnico ed ausiliario) , 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'art. 5 comma 4 bis del presente decreto*".

L'inapplicabilità del divieto di ricorrere al contratto a tempo determinato per un periodo superiore a 36 mesi al personale scolastico è, (anche a prescindere dalla ulteriore questione della inapplicabilità ai rapporti di lavoro con la P.A. in generale della conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato), pertanto, già esclusa dal d.lgs 368/01, ed a tale esclusione fa riscontro la sussistenza di una regolamentazione speciale per le assunzioni del personale scolastico.

L'art. 4 della legge 124/99 prevede, infatti, che (comma 1): "*la 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 già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure di concorso per l'assunzione di personale docente di ruolo"; (comma 2) "alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano 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"; (comma 3) "nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee", (comma 6)"per il conferimento delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche si utilizzano le graduatorie permanenti di cui all'art. 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 della presente legge"; (comma 11) "le disposizioni cui ai precedenti commi si applicano anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA).*

L'immissione in ruolo è disciplinata dal d.lgs 297/94, il cui art. 399 comma 1 dispone:"l'accesso al ruolo del personale docente ...ha luogo per il 50% dei posti a tal fine annualmente assegnabili mediante concorsi per titoli ed esami e per il restante 50% attingendo alle graduatorie permanenti di cui all'art. 401".

Art. 401 che, ai commi 1 e 2, a sua volta dispone: (comma 1)"le graduatorie relative ai concorsi per soli titoli del personale docente...sono trasformate in graduatorie permanenti da utilizzare per le assunzioni in ruolo di cui all'art. 399 comma 1" e (comma 2): "le graduatorie permanenti di cui al comma 1 sono periodicamente integrate con l'inserimento di docenti che hanno superato le prove dell'ultimo concorso regionale per titoli ed esami, per la medesima classe di concorso e per il medesimo posto, e di docenti che hanno chiesto il trasferimento dalla corrispondente graduatoria permanente di altra provincia. Contemporaneamente all'inserimento di nuovi aspiranti è effettuato l'aggiornamento delle posizioni di graduatoria di coloro che sono già compresi nella graduatoria permanente".

Il carattere speciale del corpo normativo dedicato al personale scolastico è, poi, completato dal comma 14 bis dell'art. 4 legge 124/99, a mente del quale: "i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo ai sensi delle disposizioni vigenti...".



Dall'esame della normativa in materia di personale scolastico emerge, quindi, l'assenza di disposizione espresse che, in qualsiasi modo, riconducano la materia delle assunzioni a termine come disciplinata sia dal d.lgs 368/01 che dall'art. 36 d.lgs 165/01, così che, come osserva il Ministero, il sistema normativo che disciplina l'accesso ed il ricorso al contratto a tempo determinato per il reclutamento del personale scolastico in generale può, in effetti, considerarsi un sistema normativo speciale.

La conformità di tale sistema normativo al diritto europeo non è, però, stata riconosciuta dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26 novembre 2014, che, chiamata a rispondere " *se la clausola 5 punto 1 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella di cui ai 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 a tempo determinato per la copertura dei posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico ed ausiliario senza indicare tempi certi per l'espletamento di tali concorsi ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo*" (così sintetizzate le questioni poste dalla stessa sentenza al punto 65), ha dichiarato che "*la clausola 5 punto 1...osta ad 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 a tempo determinato per la copertura dei posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico ed ausiliario senza indicare tempi certi per l'espletamento di tali concorsi 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 a tempo determinato*".

I principi e le argomentazioni esposte dalla C.G.E. impongono l'accoglimento del presente ricorso, nei limiti di cui in seguito.

Nel caso di specie è incontestato che Pasqualetto abbia lavorato come insegnante per cinque anni scolastici consecutivi (da settembre, od ottobre, al giugno dell'anno solare successivo e, in un caso, fino al 31 agosto dell'anno solare successivo) in forza di altrettanti contratti a tempo determinato.



Il Ministero rileva che il ricorrente non ha specificato a quale titolo l'assunzione a tempo determinato sia stata effettuata e, cioè, se per la copertura di un posto vacante sull'organico di diritto o per la sostituzione di personale momentaneamente assente.

La circostanza, tuttavia, non appare rilevante.

Ed infatti è vero che la CGE, nella pronuncia di cui sopra, ha essenzialmente ed espressamente preso posizione sulla coerenza con il punto 5 n. 1 dell'accordo quadro della normativa che consente il ricorso a reiterati contratti a tempo determinato in forza del primo comma dell'art. 4 (copertura di un posto vacante nell'organico "di diritto"); un tanto risultando sia dal tenore del dispositivo che da alcune parti della motivazione.

Le argomentazioni addotte, però, sono vevoli per la valutazione di ogni ipotesi di reiterazione di contratti a tempo determinato.

Argomenta, infatti, la Corte Europea che (punto 101) *"l'osservanza della clausola 5 punto 1...richiede che si verifichi concretamente che il rinnovo di successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie e che una disposizione nazionale, quale l'art. 4 comma 1 della legge 124/99...non sia utilizzata di fatto per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (v., in tal senso, sentenza Kucuk...punto 39 e giurisprudenza ivi citata)".*

Evidente, in tale passo, il carattere solo esemplificativo rivestito dal richiamo al primo comma dell'art. 4, la sentenza prosegue affermando che (punto 102) *"occorre a tal fine esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero di detti contratti successivi, stipulati con la stessa persona oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che contratti o rapporti a tempo determinato, sebbene palesemente conclusi per soddisfare una esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro" e "l'esistenza di "una ragione obiettiva" ai sensi della clausola 5 punto 1 lettera A dell'accordo quadro esclude, quindi, in linea di principio, un abuso a meno che un esame globale delle circostanze sottese al rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui trattasi riveli che le prestazioni richieste dai lavoratori non corrispondono ad una mera esigenza temporanea. Di conseguenza, contrariamente a quanto sostiene il governo italiano, il solo fatto che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali possa essere giustificata da una "ragione obiettiva" ai sensi di tale disposizione non può essere sufficiente a renderla ad essa conforme se risulta che l'applicazione concreta di detta normativa conduce, nei fatti a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato" (punti 104 e 105).*



Applicando tali principi alla sequela di contratti a tempo determinato che hanno interessato Pasqualetto si rileva che in forza di essi il ricorrente ha coperto le esigenze del sistema scolastico per l'intero anno scolastico (e, per l'anno 2007/2008, con ogni verosimiglianza per la copertura di un vuoto nell'organico di diritto", come è fondatamente desumibile dalla scadenza al 31 agosto), situazione che, essendosi ripetuta per cinque anni consecutivi, rende arduo ipotizzare che il ricorso al contratto a termine sia stato sempre effettuato per rispondere ad una concreta esigenza oggettiva di carattere realmente sostitutivo; né il Ministero convenuto –unico soggetto processuale ad essere a conoscenza delle esigenze sottese alle modalità di reclutamento del personale, e soggetto onerato della relativa prova (sul punto, Cass.sez. L.30 dicembre 2014 27481 in motivazione, secondo cui, in ipotesi di ricorso abusivo al contratto a termine da parte di una P.A., *"il regime probatorio da applicare e dovrebbe essere analogo, mutatis mutandis, a quello che si applica per le discriminazioni..secondo cui basta che il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine in suo danno, spettando all'amministrazione convenuta l'onere di provare l'insussistenza dell'abuso"*) - ha spiegato la situazione in base alla quale sarebbe verificata la necessità del ricorso alla pluralità di contratti a tempo determinato per ragioni concretamente e meramente sostitutive e non per ovviare ad una esigenza organizzativa stabile, di insufficienza del numero di insegnanti in organico a fronteggiare le esigenze reali o prevedibili in base ai flussi oggettivi del settore.

Deve, pertanto, concludersi che la reiterazione della stipulazione di contratti a termine intervenuti con il ricorrente, la mancata specificazione delle esigenze effettive e del nesso di causalità tra le stesse ed i tempi dei vari contratti, insieme alla pacifica circostanza che i contratti hanno avuto tutti ad oggetto lo svolgimento della stessa attività, impedisce di ritenere provato che i rapporti a termine in questione siano stati stipulati per soddisfare una esigenza di personale sostitutivo nei termini cui la giurisprudenza comunitaria fa costantemente riferimento ai fini della corretta osservanza della clausola 5 punto 1 lettera a, dimostrando, viceversa, che la reiterazione è intervenuta per il soddisfacimento di esigenze non provvisorie ma permanenti e durevoli.

3. Passando a considerare le conseguenze della illegittima reiterazione, il ricorrente non ha interesse alla domanda di conversione del rapporto essendo incontestato che, siccome ha allegato il Ministero, il ricorrente è stato assunto stabilmente dall'1 settembre 2011.

In generale, peraltro, la domanda di conversione non è accoglibile.

Osta all'accoglimento di tale domanda l'art. 36 comma 5 d.lgs 165/2001 (*"in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte*



*elle Pubbliche Amministrazioni non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni...Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative”), la cui conformità ai principi costituzionali è stata confermata dalla sentenza della Corte Costituzionale 98/2003, senza che la giurisprudenza europea abbia individuato la sua contrarietà ai principi del diritto comunitario (con la sentenza Vassallo del 7 settembre 2006 la C.G.E. ha, infatti, affermato che la sanzione risarcitoria prevista dalla norma in esame per la stipulazione illegittima di contratti a termine nel settore del lavoro pubblico non può ritenersi, a priori, uno strumento inadeguato ai fini di perseguire i fini della direttiva 1999/70; il contrasto si verificherebbe solo nel caso in cui la sanzione prevista dall’ordinamento interno per il caso di abuso nel ricorso al contratto a tempo determinato dovesse ritenersi inadeguata a costituire un deterrente, inadeguatezza la cui valutazione è rimessa al giudice nazionale).*

La non suscettibilità di conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto a tempo determinato in materia di pubblico impiego in ragione del divieto sancito dall’art. 36 d.lgs 165/2001 è stato recentemente ribadito dalle sentenze della Corte di Cassazione 19371 del 21 agosto 2013 e 21831 del 15 ottobre 2014.

La conseguenza della declaratoria della illegittimità della reiterazione dei contratti a tempo determinato non può, quindi, consistere nel rimedio risarcitorio, anche quale adeguata misura dissuasiva e di prevenzione per l’abuso nella reiterazione dei contratti a termine.

Circa i parametri cui ricorrere per addivenire alla liquidazione necessariamente equitativa del rimedio risarcitorio, si ritiene che i parametri offerti dagli art. 18 St. Lavoratori e 8 legge 604/66 siano meno attinenti alla fattispecie in esame di quanto non lo sia il parametro offerto dall’art. 32 legge 183/2010.

Tanto l’art. 18 che l’art. 8 disciplinano i rimedi risarcitori per ipotesi di licenziamenti illegittimi, ossia a fatti produttivi di danno del tutto diversi da quello in esame ove non si tratta di rimediare ad una indebita cessazione unilaterale di un rapporto di lavoro ma ad un uso distorto del rapporto a tempo determinato in luogo di quello indeterminato, ossia ad una situazione ampiamente assimilabile a quella che costituisce il presupposto dell’"indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità".

Non si ignora che, nella prospettiva dell’art. 32, l’indennità omnicomprensiva è prevista a fianco della conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, mentre, nella materia che ne occupa, la conversione è -a prescindere dalla peculiarità del presente caso, caratterizzato dall’intervenuta immissione in ruolo dell’insegnante- preclusa dall’art. 36 D. Lgs 165/01.



Tuttavia, la posizione dei lavoratori della scuola assunti con una pluralità di contratti a termine non è sovrapponibile a quella dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato, dichiarati poi illegittimi, da parte di datori di lavoro privati, riscontrandosi solo per i primi la continuità nella rinnovazione dei contratti a termine e, perfino, l'utilizzo del reiterato contratto a termine al fine della stabilizzazione pur senza l'espletamento di un concorso.

Situazione di oggettivo favore, rispetto ai lavoratori del settore privato, che pare equilibrare l'utilizzo, nel caso concreto, di un criterio pure previsto in ipotesi in cui l'indennizzo è accompagnato dalla conversione del rapporto (o dalla costituzione di un rapporto, ancorché con soggetto diverso dall'originario contraente, come nell'ipotesi della somministrazione irregolare); equilibrio che si ritiene di potere ulteriormente raggiungere utilizzando un criterio che, accanto all'individuazione di una mensilità per ciascun anno di rapporto a tempo determinato (onde individualizzare la risposta risarcitoria), aggiunga una mensilità ulteriore in relazione alla peculiarità della situazione caratterizzata dall'impossibilità della conversione, pure in un quadro generale che vede, come detto, un trattamento di generale maggior favore rispetto ai lavoratori del settore privato.

Ritenuto, pertanto, congruo il ricorso al criterio peraltro invocato dallo stesso ricorrente, nel caso di specie, considerando che il ricorso al contratto a tempo determinato si è protratto per cinque anni scolastici, reputando equo conteggiare una mensilità per anno, l'indennità viene determinata in sei mensilità quale calcolo di base.

La successiva stabilizzazione impone di valorizzare il sesto comma dell'art. 32 -secondo il quale in caso di assunzione dei lavoratori già occupati con contratto a termine il limite massimo dell'indennità va ridotto alla metà-, norma che indica la volontà del legislatore di tenere in considerazione la eventualità dell'assunzione a tempo indeterminato come circostanza atta a rivedere, in termini riduttivi, l'indennità risarcitoria.

Si reputa, pertanto, corretto quantificare in tre mensilità l'indennità a favore del ricorrente.

La domanda relativa alle differenze retributive -ivi compresa quella relativa al pagamento dei mesi estivi non lavorati- è stata formulata quale corollario della domanda principale di conversione del contratto e, pertanto, è travolta dalla inaccogliabilità di quest'ultima.

La complessità delle materie, le oscillazioni normative e giurisprudenziali che la connotano ed il mancato accoglimento della domanda principale impongono la compensazione delle spese di causa.

P.Q.M.



Dichiara l'illegittimità della sequenza dei contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti e, per l'effetto, condanna il Ministero resistente al pagamento a favore della ricorrente di una indennità pari a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi dalla pronuncia odierna al soddisfo.

Compensa le spese di causa tra le parti.

Treviso, 21 gennaio 2015

Il G.I.



