

11. Nel caso concreto, tenuto conto della mancata possibilità di conversione nel pubblico impiego, e del fatto che l'illegittimità per contrasto con la normativa europea si realizza nel momento della reiterazione (e non della prima stipulazione) di contratto a tempo determinato per supplenza annuale su organico di diritto, al fine di calibrare la misura del risarcimento prevista dall'art. 32 cit., avuto anche riguardo ai parametri di valutazione ivi richiamati e, in particolare, alle dimensioni dell'amministrazione interessata, è congruo il risarcimento pari a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita spettante all'atto della prima reiterazione illegittima, alla quale deve aggiungersi un ulteriore risarcimento pari a mezza mensilità della suddetta retribuzione per ogni contratto successivo a partire dal terzo.

Inoltre, posto che, secondo l'insegnamento della S.C. (v. in particolare Cass. 3027/2014), *"in tema di attribuzioni patrimoniali in favore del lavoratore, le somme spettanti a titolo di risarcimento danni per la violazione di obblighi datoriali hanno natura retributiva solo quando derivino da un inadempimento che, pur non riguardando direttamente l'obbligazione retributiva, incida immediatamente su di essa determinando la mancata corresponsione di compensi dovuti al dipendente. Ne consegue che l'indennità di cui all'art. 32, comma 5, legge 4 novembre 2010, n. 183 ... non ha natura retributiva e su tale indennità non spettano né la rivalutazione monetaria né gli interessi legali, se non dalla data della pronuncia giudiziaria dichiarativa della illegittimità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro subordinato"*, gli accessori sul credito del lavoratore (i soli interessi legali, trattandosi di datore di lavoro pubblico) decorrono dalla data della pronuncia di accoglimento della domanda. Occorre perciò adeguare la liquidazione del danno al tempo necessario per il suo accertamento giudiziale, mediante il riconoscimento di una ulteriore mezza mensilità di retribuzione in caso di accoglimento della domanda di risarcimento in primo grado, o di 1 mensilità di retribuzione in caso di accoglimento della domanda di risarcimento in appello.

12. Peraltro nessuno degli attuali appellanti incidentali ha subito illegittima reiterazione dei contratti a termine, nei sensi di cui in motivazione.

13. La domanda di accertamento del diritto alla progressione retributiva per l'anzianità di servizio come per il personale di ruolo, con condanna dell'amministrazione al pagamento delle relative differenze retributive, è fondata nei termini che seguono, secondo la costante giurisprudenza di questa Corte.

La domanda si fonda sulla piena equiparabilità del personale non di ruolo a quello di ruolo e sull'esistenza di una violazione del principio di non discriminazione stabilito a livello europeo dalla direttiva 1999/70/CE.

L'amministrazione, sulla base della normativa vigente in materia che non attribuisce ai dipendenti non di ruolo la progressione retributiva collegata all'anzianità di servizio, contesta la dedotta equiparabilità dei lavoratori a tempo determinato con quelli a tempo indeterminato, in quanto nel pubblico impiego la differenza tra le due categorie sarebbe fondata sul superamento delle procedure concorsuali quale requisito di accesso per

principio di non discriminazione nel trattamento retributivo tra lavoratori di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro attuato con direttiva 1999/70/CE.

Infatti, la modalità di selezione del personale non incide sulla qualità del lavoro prestato, sicché nessuna ragionevole giustificazione di una disparità di trattamento economico può trarsi da tale argomento. In proposito, la giurisprudenza della CGUE ha chiarito la portata generale della direttiva 1999/70/CE, del principio della parità di trattamento, del divieto di discriminazione, nel senso che: "1) *La nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato. 2) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato giustificata dalla mera circostanza di essere prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato*" (sent. 13 settembre 2007 in causa C-307/05 Del Cerro Alonso; cfr. anche sent. 22 dicembre 2010 in cause riunite C-444/09 Gavieiro Gavieiro e C-456/09 Iglesias Torres)

Del resto, tale interpretazione stabilita in via pregiudiziale dalla CGUE costituisce applicazione concreta del principio generale di non discriminazione scolpito dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali UE.