

**Tribunale di Torino, sez. lavoro,  
sentenza 9 novembre 2012**

**Svolgimento del processo – Motivi della decisione**

La ricorrente ha lavorato presso lo Sportello unico per l'immigrazione della Prefettura di Torino dal 12 agosto 2005 al 31 dicembre 2007 in forza di somministrazione a tempo determinato: dal 2 gennaio 2008 la ricorrente ha poi prestato la sua opera in forza di un contratto a tempo determinato della durata di 24 mesi stipulato con l'amministrazione convenuta a seguito del superamento di un concorso per esami e titoli bandito con D.M. 3 settembre 2007 allo scopo di reperire 650 unità di personale; il termine è stato successivamente prorogato più volte: dapprima fino al 31 dicembre 2010, poi sino al 31 dicembre 2011 ed ancora, ormai nel corso del presente giudizio, sino al 30 giugno 2012 e poi sino al 31 dicembre 2012.

La ricorrente si è rivolta al Tribunale di Torino in funzione di giudice del lavoro di primo grado chiedendo che dichiarasse costituito un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Ministero convenuto sin dal primo contratto di somministrazione o, in subordine, dalla stipulazione del contratto di lavoro a termine o da altra data successiva e condannasse il Ministero stesso al risarcimento dei danni derivati dal ricorso irregolare a tali forme contrattuali ovvero, in subordine, al pagamento delle indennità di cui all'articolo 32 L. n. 183 del 2010 .

A fondamento di tali domande la ricorrente ha sostenuto che il ricorso per oltre cinque anni alle predette forme contrattuali sarebbe in contrasto con le previsioni dell'articolo 36 D.Lgs. n. 165 del 2001 che lo qualifica invece come eccezionale ed in ogni caso viziato sia sotto il profilo formale, a causa della genericità della causale indicata nei vari contratti, sia sotto il profilo sostanziale, in quanto le esigenze di rafforzare l'organizzazione degli uffici dell'immigrazione non sarebbero affatto temporanee di eccezionali. Il rapporto a tempo determinato, peraltro si sarebbe protratto oltre il termine massimo di 36 mesi previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 368 del 2001.

Il Ministero dell'interno ha difeso la legittimità del proprio operato facendo riferimento a numerose ordinanze del Presidente del Consiglio dei Ministri adottate a partire dal gennaio 2003, l'ultima delle quali nel

novembre 2009 ed alla successiva previsione di cui all'articolo due del D.L. n. 225 del 2010, le quali tutte lo hanno autorizzato dapprima a ricorrere alle prestazioni di lavoro temporaneo, poi ad espletare il citato concorso ed assumere a termine ed infine a prorogare tali assunzioni.

La domanda relativa al rapporto di lavoro a termine appare fondata, e va pertanto accolta, per i motivi e nei termini che seguono.

Appare opportuno premettere ad ogni considerazione una ricognizione della fattispecie astratta a cui le vicende contrattuali del caso di specie vanno ricondotte.

La clausola 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva del Consiglio dell'Unione Europea n. 1999/70 del 28 giugno 1999 intitolata " Misure di prevenzione degli abusi" stabilisce che 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 assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. 2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato: a) devono essere considerati "successivi"; b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato

Come costantemente esplicitato dalla Corte di Giustizia a partire dalla sentenza 4 luglio 2006, causa C-212/04 (Adelener), tale clausola in buona sostanza "impone agli Stati membri l'obbligo di introdurre nel loro ordinamento giuridico almeno una delle misure elencate nel detto punto 1, lett. a)-c), qualora non siano già in vigore nello Stato membro interessato disposizioni normative equivalenti volte a prevenire in modo effettivo l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato".

E' altresì pacifico nella giurisprudenza della Corte di Giustizia che le previsioni dell'Accordo Quadro sono applicabili anche "ai contratti e ai

rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico", trattandosi di norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza di cui devono usufruire tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro.

Nel ribadire tale principio con specifico riferimento alla clausola 5, la sentenza 7 settembre 2006 C53-04 (Marrosu e Sardino) ha però precisato " Tuttavia, occorre rilevare che, come si desume dalla sua formulazione, tale disposizione riconosce agli Stati membri la facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tenere in considerazione le esigenze particolari degli specifici settori d'attività e/o delle categorie di lavoratori considerate

Nell'attuale impianto normativo interno, formatosi anche per effetto delle indicazioni provenienti dall'Unione Europea, il rapporto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato.

Con l' art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001 il legislatore legittima tuttavia l'apposizione di un termine utilizzando una clausola di ordine generale con la quale richiede che ciò avvenga in presenza "di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", le quali devono altresì risultare per iscritto ed essere specificamente indicate.

La ratio della norma è stata identificata dalla Corte Costituzionale nell'esigenza di "assicurare la trasparenza e la veridicità dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa in corso del rapporto" (sent. n. 214/09).

In effetti, prevedendone la specificazione nel contratto, da un lato il legislatore impone al datore di lavoro di verificare se sussistono effettive ragioni per ricorrere al termine e, dall'altro, lo vincola ad esse e cioè ad impiegare davvero il lavoratore assunto a termine in relazione alle medesime.

Così facendo, inoltre, si consente al lavoratore stesso di verificare la legittimità della sua assunzione a termine e ricorrere al giudice per attivare gli strumenti sanzionatori del ricorso abusivo al termine non in via esplorativa, ma soltanto ove sussistano effettive motivazioni per farlo.

Se l'assunzione supera il predetto vaglio formale, risultando rispettate le prescrizioni di cui all'art. 1 comma 2, è ovviamente necessario verificare poi l'effettiva sussistenza della causale nella realtà dei fatti.

Essendo comunque l'assunzione a termine un'eccezione rispetto alla regola costituita dal contratto a tempo indeterminato, è pacifico che sia onere del datore di lavoro allegare e fornire la prova degli elementi che consentano tale verifica.

Successive previsioni del medesimo D.Lgs. n. 368 del 1001 regolano in senso limitativo la proroga, la prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine e la successione di un contratto all'altro.

All'art. 5 comma 4-bis (inserito dall'articolo 1, comma 40, della L. 24 dicembre 2007, n. 247 e successivamente modificato dall'articolo 21, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione) è poi previsto che, " qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra 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 considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2", essendo ammessa ancora soltanto la stipulazione di un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Per il settore del pubblico impiego l'art. 36 del D.Lgs. n. 16 maggio 2001 stabilisce che " Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35", ma "Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti".

L'ultimo comma sancisce tuttavia che "In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione". Al riguardo, in particolare, il medesimo comma prevede che "Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286".

Passando all'applicazione di tali regole al caso di specie, va osservato innanzi tutto che il contratto a tempo determinato stipulato tra la ricorrente ed il Ministero convenuto, utilizzando una formula pressoché identica a quella contenuta nel bando di concorso del 3 settembre 2007 ivi citato, individua le ragioni del ricorso al termine nel "fine di rafforzare in maniera adeguata ed immediata l'organizzazione dello stesso Sportello unico nonché di garantire più efficacemente la continuità delle attività relativamente all'espletamento delle procedure amministrative connesse all'attuazione della normativa in materia di immigrazione".

L'espresso richiamo al D.M. 3 settembre 2007 e, comunque, lo stretto collegamento a quest'ultimo del contratto di lavoro (che deriva dall'essere conseguenza del superamento della prova concorsuale da parte della ricorrente) consentono di integrare l'esposizione delle ragioni di ricorso al termine con i richiami del bando alle O.P.C.M. del novembre 2006 e del marzo 2007 il cui titolo menziona "il contrasto e la gestione del fenomeno dell'immigrazione clandestina" ed al D.P.C.M. del marzo 2007 avente ad oggetto la proroga dello " stato di emergenza per proseguire le attività di contrasto all'eccezionale afflusso di extracomunitari".

A parere di questo giudice, tale esposizione delle ragioni di apposizione del termine al rapporto di lavoro in questione può ritenersi sufficiente ad integrare il requisito di validità formale dello stesso di cui al citato art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001.

La valutazione al riguardo non può prescindere dalla verifica della idoneità delle espressioni utilizzate a realizzare la ratio della prescrizione normativa e cioè, secondo la formula utilizzata dalla sentenza della Corte Costituzionale già richiamata, ad "assicurare la trasparenza e la veridicità dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa in corso del rapporto" (sent. n. 214/09).

In particolare, trattandosi di ambito pubblico in cui vige la già richiamata condizione della temporaneità ed eccezionalità delle esigenze per soddisfare le quali si può ricorrere al tempo determinato, ciò che la causale deve illustrare è l'esigenza concreta, temporanea ed eccezionale che il datore di lavoro mira a realizzare instaurando quel particolare rapporto di lavoro a termine.

Nello spiegare che il contratto serviva a "rafforzare" l'organizzazione dello Sportello unico e garantire la "continuità delle attività relativamente aWespletamento delle procedure amministrative connesse all'attuazione della normativa in materia di immigrazione", il contratto non fornisce elementi concreti per comprendere quale fosse la esigenza lavorativa concreta dello Sportello unico che il Ministero convenuto non riusciva a gestire con il proprio organico stabile ( e cioè per quale motivo avessero bisogno di personale supplementare), né che essa avesse carattere temporaneo ed eccezionale e dunque non si potesse soddisfare con assunzioni a tempo indeterminato.

Integrando tale insufficiente esposizione con il riferimento all'immigrazione clandestina ed all'eccezionale afflusso di extracomunitari contenuto nelle ordinanze e decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri menzionati nel bando di cui D.M. 3 settembre 2007 richiamato nel contratto, tuttavia, diventa possibile identificare l'esigenza in questione in quella di smaltire pratiche relative agli immigrati clandestini sopraggiunte in numero eccezionalmente superiore a quello ordinario, tale da rendere insufficiente l'organico ordinario.

Gli elementi in atti non consentono tuttavia in alcun modo di ritenere che le ragioni giustificative del termine così ricostruite siano state anche effettivamente sussistenti nel caso concreto.

Come si è già accennato, il Ministero convenuto nel costituirsi in giudizio si è limitato ad invocare l'autorità delle varie ordinanze del Presidente del Consiglio dei Ministri riproducendone i passi che l'hanno man mano autorizzato a ricorrere alla somministrazione di lavoro ed a procedere a

proroghe e rinnovi e, per quanto riguarda il rapporto di lavoro subordinato a termine di cui ora si discute, ad evidenziare come l'assunzione è avvenuta attraverso una procedura concorsuale pubblica e il termine biennale del contratto dapprima è stato prorogato su autorizzazione dell' ulteriore O.P.C.M. n. 3828 del 2009 ( motivata da "una più efficace gestione delle procedure di emersione dal lavoro irregolare dei cittadini extracomunitari ai sensi deWarticolo 1 ter del D.L. 1 luglio 2009, n. 78 convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2009, n. 102") e poi rinnovato su disposizione del D.L. n. 225 del 2010 per "garantire Voperatività degli sportelli unici per Vimmigrazione nei compiti di accoglienza e integrazione e degli uffici immigrazione delle questure nel completamento delle procedure di emersione del lavoro irregolare".

Il Ministero non ha invece fornito alcun elemento concreto per consentire la verifica circa l'effettiva sussistenza sia di una necessità di ricorrere a personale supplementare rispetto a quello già esistente in organico, sia di uno concreto rapporto tra tale necessità e la specifica assunzione della ricorrente.

Nulla è stato allegato ed offerto in prova in merito alla consistenza degli uffici per l'immigrazione anteriormente alle assunzioni a termine come quella per cui è causa, alle caratteristiche delle vicende concernenti l'immigrazione in detto periodo ed alla loro ricaduta sotto il profilo organizzativo.

In assenza di tali elementi è impossibile giungere alla conclusione che, da un lato, effettivamente l'amministrazione ha avuto un aumento di attività amministrative presso gli sportelli unici per l'immigrazione che non poteva essere gestito se non aumentando i relativi organici di 650 unità e, dall'altro, che si è trattato di un fenomeno caratterizzato dall'urgenza e destinato (o che, quanto meno, appariva destinato) ad esaurirsi in un congruo lasso di tempo sì da giustificare il mancato ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato.

E' assolutamente consolidato nell'ambito del diritto del lavoro l'orientamento secondo il quale dall'assenza delle ragioni a cui la legge subordina la possibilità di ricorrere al lavoro a termine deriva in via generale la nullità parziale del contratto - e precisamente in relazione alla clausola di apposizione del termine - e la necessità di qualificare il rapporto di lavoro da esso costituito tra le parti come a tempo indeterminato sin dall'inizio ( con l'ulteriore conseguenza che, poiché il

termine apposto al contratto non è idoneo a determinarne la scadenza, ove non siano intervenute distinte ed autonome cause di interruzione dello stesso, il rapporto va poi dichiarato ancora in corso pur dopo la scadenza del termine stesso).

In aderenza alle prospettazioni della giurisprudenza di legittimità si ritiene infatti che "in caso di insussistenza delle ragioni giustificative del termine, e pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza delle dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale, nonché alla stregua deWinterpretazione dello stesso art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001 citato nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria 1999/70/CE (recepita con il richiamato decreto), e nel sistema generale dei profili sanzionatoci nel rapporto di lavoro subordinato, tracciato dalla Corte cost. n. 210 del 1992 e n. 283 del 2005, alla illegittimità del termine ed alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Cass. n. 12985 del 21/05/2008).

Come si è già ricordato, tuttavia, il regime normativo in merito alle conseguenze dell'eventuale violazione delle citate previsioni di legge è sensibilmente diverso quando il datore di lavoro è pubblico.

L'ultimo comma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001 esclude infatti che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, possa comunque comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, come invece avviene per i datori di lavoro privato.

La Corte Costituzionale nella sua sentenza n. 89/2003 ha ritenuto legittima tale differenziazione di tutela tra dipendente pubblico e privato a fronte di un contratto a termine illegittimo alla luce del principio dell'accesso mediante concorso, enunciato dall'art. 97, terzo comma, della Costituzione, principio fondamentale in materia di instaurazione del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni - in quanto posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione - ed invece del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato.

Nella citata sentenza Marrosu e Sardino la Corte di Giustizia Europea ha ritenuto una tale esclusione della conversione del contratto a termine illegittimo nel settore pubblico compatibile anche con le previsioni della direttiva n. 70 del 1999, purché l'ordinamento interno contenga però la previsione di "altra misura effettiva per evitare ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato in successione".

Le previsioni alternative, in particolare, devono "rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro" e "non devono essere tuttavia meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività)".

Nella medesima pronuncia, specificamente relativa all'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2011, la Corte ha affermato che l'attribuzione ivi prevista al lavoratore del diritto al risarcimento del danno "sembra prima facie soddisfare" tali requisiti e "Tuttavia, spetta al giudice del rinvio valutare in quale misura le condizioni di applicazione nonché l'attuazione effettiva dell'art. 36, secondo comma, prima frase, del D.Lgs. n. 165 del 2001 ne fanno uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, a sanzionare l'utilizzo abusivo da parte della pubblica amministrazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato".

All'eventuale accertamento di violazioni di legge nella stipulazione dei contratti a termine da parte dell'Amministrazione convenuta non può dunque conseguire la conversione del rapporto, ma soltanto la condanna della stessa al risarcimento del danno da ciò derivato alla parte ricorrente.

Non appare idoneo a condurre a diversa conclusione il fatto che, nel caso di specie, la ricorrente sia stata assunta a termine a seguito di apposita prova concorsuale.

Il concorso in questione, infatti, è stato bandito con l'esplicito scopo di arruolare personale a tempo determinato e - come appare evidente ove si consideri che la prova d'esame consisteva esclusivamente nella "risoluzione di quesiti a risposta multipla concernenti argomenti di cultura generale" ( art. 5 del bando) - ciò ha seriamente influenzato l'impostazione delle selezioni in termini decisamente meno rigorosi

rispetto a quelli propri delle prove concorsuali ordinarie per l'assunzione del personale pubblico a tempo indeterminato.

L'impossibilità di ritenere equivalenti tra loro le due procedure concorsuali che da ciò deriva impedisce dunque di escludere quella lesione delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione che giustifica il divieto di conversione del contratto a termine nel pubblico impiego.

Se solo si considera che il comune denominatore di ogni fattispecie abusiva di ricorso all'assunzione a termine è costituito dall'assenza dei presupposti per derogare alla regola costituita dall'assunzione a tempo indeterminato, è evidente che i danni risarcibili vanno identificati in quelli derivati al lavoratore dal fatto, appunto, di non essere invece stato assunto a tempo indeterminato.

E' tale certamente quello costituito dalla mancanza di un posto a tempo indeterminato per il futuro.

Quando non opera il divieto di cui all'art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001 esso trova il suo risarcimento in forma specifica nella conversione del rapporto a cui il recente intervento della L. n. 183 del 2010, come interpretato dalla prevalente giurisprudenza, accompagna la liquidazione di una indennità per l'intero periodo sino alla pronuncia e da cui, successivamente alla pronuncia, scaturisce il diritto alla retribuzione anche prima della reintegrazione in servizio.

Per i casi in cui, come nella presente controversia, la conversione non è possibile e si deve dunque liquidare un risarcimento per equivalente del mancato recupero del posto di lavoro, questo giudice condivide e fa proprio l'orientamento (introdotto dal Tribunale di Genova e fatto poi proprio anche da molti altri giudici di merito) che fa riferimento all'art. 18 L. n. 300 del 1970.

Tale norma contiene infatti una quantificazione dell'equivalente economico del posto di lavoro che, in assenza di altri utili spunti per un diverso ragionamento equitativo, appare del tutto idonea ad individuare un ammontare del risarcimento del danno ex art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001 adeguato a costituire un effettivo equivalente della vietata conversione del rapporto e, contestualmente, una efficace misura dissuasiva rispetto all'abusivo ricorso al contratto a termine.

In accoglimento della domanda subordinata di parte ricorrente, il Ministero convenuto va dunque condannato al pagamento in favore della stessa di una somma corrispondente a 15 mensilità della sua ultima retribuzione di fatto ovvero, essendo il rapporto ancora in corso, di quella spettante alla data delle presente pronuncia.

In aggiunta a tale somma spettano a parte ricorrente anche gli accessori di cui all'art. 429 c.p.c. e precisamente - in ossequio all'assetto normativo introdotto dagli artt. 16, comma 6 della L. n. 312 del 1991 e art. 22, comma 36 della L. n. 724 del 1994, che non consente il cumulo tra tali due voci sulle somme liquidate a titoli di differenze retributive - gli interessi al tasso legale e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria. La relativa decorrenza, trattandosi di un risarcimento il cui diritto diventa attuale solo per effetto della mancata conversione del rapporto da parte della presente sentenza, non può che essere individuata nella data di quest'ultima.

Le altre doglianze di parte ricorrente in merito al rapporto di lavoro a termine, ed altresì quelle relative alle precedenti somministrazioni di lavoro, non appaiono idonee a condurre a risultati migliori (valendo in ogni caso il divieto di costituire comunque un rapporto a tempo indeterminato e la conseguente possibilità di dare seguito ad esse solo in termini di risarcimento del danno) ed a fronte di ciò l'accoglimento della domanda per le ragioni sopra esposte esonera questo giudice dal prenderle in considerazione.

La decisione sulle spese di lite segue la soccombenza di parte convenuta.

### **P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando,

- condanna il Ministero dell'interno in persona del Ministro pro-tempore al pagamento in favore di S.P. a titolo di risarcimento del danno della somma lorda corrispondente a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto spettante alla medesima alla data della presente pronuncia, oltre interessi legali e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria dalla presente sentenza al saldo;

condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente le spese di causa liquidate in Euro 1.800, oltre Iva e Cpa;

fissa il termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

Così deciso in Torino, il 11 settembre 2012.

Depositata in Cancelleria il 9 novembre 2012.