

N. 96/2024 R.G. Lav.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO**

Il giudice monocratico in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona della dott.ssa Paola Elefante pronuncia la seguente

SENTENZA

dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

nella causa iscritta al N. 96/2024 R.G. Lav. promossa da:

[REDACTED] con il patrocinio dell'avv. ROMANO ANDREA COSMA per procura speciale alle liti in atti, elettivamente domiciliata in Corso Soleri 11, Cuneo, presso il difensore avv. ROMANO ANDREA COSMA

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F. 80185250588), in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso, ai sensi dell'art. 417 bis, 1° comma, c.p.c. dal funzionario dott.ssa Elisabetta SELLERI, legalmente domiciliato in Cuneo, Via Massimo D'Azeglio n. 4, presso l'Ufficio Scolastico Provinciale di Cuneo

CONVENUTO/I

oggetto: Risarcimento danni da dequalificazione

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

[REDACTED] adiva il Tribunale di Cuneo in funzione di giudice del lavoro esponendo di essere docente di religione cattolica e di aver



stipulato con il Ministero dell'Istruzione una serie di contratti a tempo determinato per supplenze annuali conferite con scadenza al 31 agosto e, quindi, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 124/1999, a far data dall'a.s. 2003/2004 e sino all'a.s. 2023/24, come da documenti in atti, tutti presso la medesima sede di servizio, I.S. "Giolitti" di Mondovì (CN) e sulla medesima classe di concorso; di non aver potuto partecipare all'unico concorso indetto con d.d. 02/02/2004 nel medesimo anno in quanto in allora non era in possesso del requisito di partecipazione previsto dell'art. 2 co. 1, poiché non aveva prestato continuativamente servizio d'insegnamento della religione cattolica per almeno quattro anni scolastici nelle scuole statali o paritarie dall'anno scolastico 1993/1994 all'anno scolastico 2002/2003 (essendo considerato come anno scolastico intero quello che ha avuto la durata di almeno centottanta giorni oppure se che sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale).

Deduceva la ricorrente la violazione della normativa nazionale e comunitaria sul lavoro a termine, ed in particolare, della disciplina interna di cui all'art. 2, comma 3, legge n. 186/2003, posto che il Ministero, dopo il primo concorso del 2004, non ha più indetto nuove procedure di reclutamento, e dell'art. 5, D.lgs. 368/2001 che prevede il limite temporale dei 36 mesi alla successione di contratti a termine, nonché degli obblighi comunitari di cui alle clausole 4 e 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea n. 1999/70 del 28 giugno 1999.

Chiedeva, pertanto, di accertare che il Ministero dell'Istruzione ha posto in essere, nei confronti di essa ricorrente, una abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il termine di 36 mesi su posti vacanti e disponibili e per l'effetto di condannare il Ministero al risarcimento del danno nella misura di cui all'art. 32 L. 183/2010 o in misura diversa ritenuta idonea.

Si è costituito in giudizio il Ministero dell'Istruzione deducendo la sussistenza di ragioni oggettive che giustificano la reiterazione di incarichi annuali agli insegnanti di religione cattolica, suffragate sia dalle fonti normative sia dalla giurisprudenza costituzionale, e tali da escludere il diritto del ricorrente ad ottenere, in forza di un provvedimento giurisdizionale il risarcimento del danno in via equitativa, nella misura di cui all'art. 32, comma V, L. n. 183/2010, e chiedendo il rigetto delle domande.

Senza alcuna attività istruttoria, alla odierna udienza le parti discutevano oralmente e la causa era decisa.

*



La ricorrente deduce l'illegittimità della reiterazione dei contratti di lavoro a termine stipulati per un periodo superiore a 36 mesi e chiede la condanna del Ministero convenuto al risarcimento del danno conseguente alla illegittima reiterazione dei contratti a tempo determinato.

La domanda attorea va accolta nei termini e per i motivi che seguono.

La ricorrente denuncia sotto diversi profili l'abuso della flessibilità nell'insegnamento della religione cattolica ed i profili discriminatori sottesi alla disparità di trattamento riservata a tale categoria rispetto a quella rappresentata non solo dai docenti immessi in ruolo, ma altresì da quelli assunti a tempo determinato, ma impiegati nell'insegnamento di altre materie, evidenziando che l'immissione in ruolo, per tale categoria di docenti, è possibile solo per concorso, non essendo previste le graduatorie ad esaurimento volte a stabilizzare i cd. "precari storici"; i concorsi non sono banditi da tempo seppure previsti con cadenza triennale dall'art. 3 L. 186/2003; gli insegnanti di religione non hanno beneficiato delle procedure applicabili in forza dell'articolo 399 D.lgs. n. 297/1994 né del piano straordinario di assunzioni previsto dalla legge n. 107/2015.

La questione in esame è già stata esaminata e risolta da una parte della giurisprudenza di merito (v. tra tutte Trib. Alessandria 29/4/2022), con argomentazioni che appaiono confacenti al caso in esame, già condivise da questo Giudice in altre controversie aventi ad oggetto la medesima domanda, e che si richiamano anche ai sensi dell'art. 118 disp.att.c.p.c.: *"Il rapporto di lavoro degli insegnanti di religione - sorretto sia nella fase genetica che in quella funzionale dal gradimento dell'Autorità ecclesiastica - è oggi regolato dalla L. n. 186/2003, che ha istituito due distinti ruoli regionali, disciplinando l'accesso ad essi mediante concorso per titoli ed esami, e limitando al 70% del fabbisogno totale le cattedre da coprire con contratti a tempo indeterminato. La stessa legge, poi, ha istituito una sorta di riserva (del residuo 30% dei posti) da assegnare 'mediante contratto di incarico annuale', dovendosi tener conto di una peculiarità del settore, che consiste nel riconoscimento di un meccanismo di progressione economica rapportata alla durata del servizio (il che, secondo il Ministero, avvicina sensibilmente la categoria degli assunti per incarico a quella degli assunti in ruolo).*

Le ragioni che giustificano questa 'riserva' di cui si è detto e, dunque, il reclutamento a tempo determinato per incarico annuale, dovrebbero risiedere nella necessità di adeguamento flessibile del corpo insegnanti alle fluttuazioni di frequenza delle scuole, a loro volta legate, come è noto alla scelta familiare di avvalersi o meno dell'insegnamento di religione.

Proprio in ordine ai profili oggetto di questo giudizio, (...) , la Corte di Giustizia sez. II - 13/1/2022, n. 282, si è pronunciata sui quesiti rimessi dal



Tribunale di Napoli, (...), offrendo al Giudice italiano una serie di precisazioni utili per guidare l'interpretazione delle norme di diritto interno applicabili, spunti che è necessario ripercorrere, in quanto dirimenti per la soluzione del caso che ci occupa.

Anzitutto, la Corte ha verificato se il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, nel settore dell'insegnamento pubblico della religione cattolica, possa essere giustificato o meno dall'esistenza, di "ragioni obiettive", ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro. Da intendersi per "ragioni obiettive" delle "circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti di tal genere, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro" (cfr. punto di motivazione n. 93).

La sentenza passa quindi a trattare gli argomenti spesi dal Governo italiano per dimostrare l'esistenza di circostanze precise e concrete, tali da giustificare il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per gli insegnanti di religione cattolica degli istituti pubblici, circostanze dedotte in parte anche dal Ministero resistente in questo giudizio, e riguardanti principalmente il rapporto tra la Repubblica italiana e la Santa Sede e la flessibilità organizzativa richiesta per l'insegnamento della religione cattolica.

Non ritenendo idonei gli argomenti spesi rispetto al primo dei due temi citati, quanto al secondo, ovvero alla necessità di una modalità flessibile di reclutamento ed organizzazione del personale docente di religione, tale peculiarità è apprezzata anche dalla citata sentenza che sul punto afferma "102non è escluso che il settore dell'insegnamento pubblico della religione cattolica richieda un costante adeguamento tra il numero di lavoratori ivi impiegati e il numero di potenziali utenti, come sottolinea il governo italiano, il che comporta, per il datore di lavoro, esigenze provvisorie in materia di assunzione. In tal senso, l'assunzione temporanea di un lavoratore al fine di soddisfare le esigenze provvisorie e specifiche del datore di lavoro in termini di personale può, in via di principio, costituire una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro (sentenza del 25 ottobre 2018, Sciotto, C331/17, EU:C:2018:859, punto 47). 103 A tale riguardo, il servizio scolastico deve essere organizzato in modo da garantire un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di alunni. Orbene, non si può negare che tale adeguamento dipenda da un insieme di fattori, taluni dei quali possono, in una certa misura, essere difficilmente controllabili o prevedibili, quali, in particolare, i flussi migratori esterni ed interni o le scelte di indirizzi scolastici da parte degli alunni (v., in tal senso, sentenza del 26



novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 94). 104 Fattori del genere attestano, nel settore dell'insegnamento di cui trattasi nel procedimento principale, un'esigenza particolare di flessibilità che, come menzionato al punto 102 della presente sentenza, è idonea, in tale specifico settore, a giustificare oggettivamente, alla luce della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per rispondere in maniera adeguata alla domanda scolastica ed evitare di esporre lo Stato, quale datore di lavoro in tale settore, al rischio di dover immettere in ruolo un numero di docenti significativamente superiore a quello effettivamente necessario per adempiere i propri obblighi in materia (sentenza del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 95)."

Può, allora, affermarsi che la previsione normativa che, con fonte primaria, regola la riserva del 30% di posti non di ruolo (L. 186/2003) abbia come sua giustificazione l'esigenza di reclutare a tempo determinato una quota del fabbisogno di docenti, al fine di consentire una certa flessibilità, determinata da ragioni oggettive (è, infatti, ipotizzabile che si sia mosso dalla constatazione che il 70% - più o meno - degli alunni, manifesti l'opzione per avvalersi dell'insegnamento di religione).

Ciò posto, questa specifica esigenza, autorizza "l'uso" del contratto a termine, ma non "l'abuso"; quando la precarietà assume i caratteri di una certa continuità e durata nel tempo, deve presumersi che quella posizione lavorativa sia (diventata) una posizione stabile e che continuare a coprirla con un contratto precario rappresenti un abuso.

Ciò è quello che ha anche sostanzialmente affermato la Corte di Giustizia laddove ha detto che "106 L'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro esige pertanto che sia verificato concretamente che il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione nazionale come quella di cui al procedimento principale non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (sentenza del 24 giugno 2021, Obras y Servicios Públicos e Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punto 63 e giurisprudenza ivi citata). 107 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 di lavoro a tempo determinato, sebbene apparentemente conclusi per soddisfare un'esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro (sentenza del 24 giugno 2021, Obras y Servicios Públicos e Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punto 64 e giurisprudenza ivi citata)".

Se, allora, la specificità della docenza di religione (anche rispetto alla disciplina



generale dell'insegnamento pubblico) consente un uso particolare del contratto a tempo determinato, la stessa non è sufficiente ad escludere che anche per questa categoria di lavoratori si possa configurare, in concreto, un abuso di questo tipo contrattuale. Detto altrimenti, pur essendovi una «ragione obiettiva» che giustifichi la normativa nazionale e che escluda una aprioristica violazione dell'accordo quadro, ciò non di meno, essa violazione può rinvenirsi se risulta che l'applicazione concreta di detta normativa, conduce, nei fatti, a un ricorso abusivo della contrattazione a tempo determinato.”

Secondo l'orientamento giurisprudenziale richiamato va pertanto esaminato il singolo caso al fine di verificare se si possa configurare in concreto un abuso del contratto a termine.

Ciò posto, nella specie, il numero di contratti a termine succedutisi nel corso degli anni, dal 2003/04 e fino al 2023/24, senza soluzione di continuità è tale da evidenziare la sussistenza di un'indebita reiterazione dei contratti a termine.

I documenti prodotti in causa dalla ricorrente evidenziano che i contratti a tempo determinato stipulati hanno nel loro complesso ampiamente superato il menzionato triennio di ipotetico legale svolgimento dei concorsi, in quanto, ella ha ricevuto incarichi annuali di insegnamento, per la medesima durata, presso il medesimo Istituto e su cattedra vacante e disponibile già nell'organico di diritto, senza soluzione di continuità a partire dall'anno scolastico 2003/2004.

A ciò si aggiunga, inoltre, che anche nel caso in esame, della fattiva esistenza di una richiesta dell'utenza variabile e imprevedibile, tale da giustificare la flessibilità delle assunzioni dei docenti di religione, non è stata fornita alcuna prova da parte convenuta: pur ritenendo infatti astrattamente plausibile che la “domanda” di docenza di religione possa variare di anno in anno, anche in stretta connessione con i cambiamenti della società, che ciò sia effettivamente avvenuto e si sia tradotto in una contrazione “dell'offerta” dell'insegnamento di religione, nulla è stato provato da parte del Ministero, non avendo esso né allegato né tantomeno offerto in prova i dati nazionali o relativi all'Istituto in cui è stata impiegata la ricorrente, dai quali possa desumersi una qualche riduzione del numero di alunni che si sono avvalsi dell'ora di religione o anche solo, per gli anni di causa, una qualche oscillazione e variabilità di tale numero.

Al contrario, risulta invece documentato che la ricorrente, per anni è stata annualmente riassunta presso il medesimo istituto per svolgere, per lo stesso numero di mesi e pressochè per lo stesso numero di ore, le stesse mansioni.

Ciò porta inevitabilmente ad escludere la sussistenza in concreto di



quella esigenza di flessibilità in relazione al variare dell'utenza delle ore di religione che la CGEU ha ritenuto legittima.

Come già rilevato dal Tribunale di Alessandria, sopra richiamato, anche nel caso in esame *"Una tale successione di contratti, per periodi sempre uguali, presso i medesimi istituti, per lo svolgimento di mansioni identiche, non può rispondere a mere esigenze provvisorie del datore di lavoro, ma sembra piuttosto rispondere alle necessità di una gestione ordinaria e di un fabbisogno stabile e duraturo.*

A ciò si aggiunga che, a fronte di un sistema che non prevede limiti alla reiterazione dei contratti a tempo determinato, il Ministero ha aggiunto a tale carenza, una propria inadempienza, sicuramente funzionale (anche sotto il profilo causale) all'indebita reiterazione dei contratti a termine dedotti in giudizio, consistente nell'aver omesso di ottemperare alla regola legale di indizione triennale dei concorsi per gli inserimenti di ruolo stabilita dall'art. 3, co. II, L. n. 186 del 2003".

Su tale ultimo punto, anche la S.C., richiamando i principi affermati dalla Corte di Giustizia, ha evidenziato come, essendo stato indetto, dopo la L. 186/2003, un solo concorso, nel 2004, il Ministero, attraverso l'inosservanza di quell'obbligo, abbia impedito il funzionamento complessivo del sistema, radicalizzando i tratti di precarizzazione che caratterizzano il trattamento del personale a tempo determinato con contratto a rinnovo automatico, quali sono i docenti di religione cattolica.

Con sentenza n. 24393/2022 la Cassazione ha infatti affermato il seguente principio: *"Nel regime speciale di assunzione a tempo determinato dei docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, di cui alla L. 186/2003, costituisce abuso nell'utilizzazione della contrattazione a termine sia il protrarsi di rapporti annuali a rinnovo automatico o comunque senza soluzione di continuità per un periodo superiore a tre annualità scolastiche, in mancanza di indizione del concorso triennale, sia l'utilizzazione discontinua del docente, in talune annualità, per ragioni di eccedenza rispetto al fabbisogno, a condizione, in quest'ultimo caso, che si determini una durata complessiva di rapporti a termine superiore alle tre annualità. In tutte le menzionate ipotesi di abuso sorge il diritto dei docenti al risarcimento del danno c.d. eurounitario, con applicazione, anche in ragione della gravità del pregiudizio, dei parametri di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, (poi, D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 28, comma 2) oltre al ristoro, se provato, del maggior danno sofferto, non essendo invece riconoscibile la trasformazione di diritto in rapporti a tempo indeterminato".*

Per le argomentazioni esposte, anche nel caso in esame, può, quindi, ritenersi integrata la fattispecie di abuso del tipo contrattuale.



Quanto alla domanda risarcitoria, svolta dalla ricorrente, essa può trovare accoglimento nei termini che seguono.

Come già rilevato dal Tribunale di Alessandria, *“Per quanto riguarda la determinazione del risarcimento del danno subito dal dipendente pubblico nel caso di un illegittimo reiterarsi di contratti a termine, secondo l’orientamento della Cassazione citata (pacifico e ripreso anche da pronunce recenti quali Cass. civ., sez. lav., sent., 20 settembre 2021, n. 25406), orientamento cui questo Tribunale intende aderire e dare continuità, la norma da utilizzare è l’art. 32 comma V della L. n. 183/2010, che sanziona l’illegittima apposizione del termine al contratto a tempo determinato nel settore privato.*

Infatti, tale norma, dicono gli Ermellini, è sistematicamente coerente e strettamente contigua alla fattispecie della illegittima apposizione del termine per abusiva reiterazione nel lavoro pubblico, mentre non lo sono invece (per motivi che qui non rilevano) le norme invocate allo scopo in qualche pronuncia, che richiamano le regole che si applicano al risarcimento del danno in caso di licenziamento illegittimo.

Infatti, l’applicazione della sanzione di cui all’art. 32 comma V, esonera il lavoratore dalla prova del danno “ nella misura in cui questo è presunto e determinato tra un minimo e un massimo”, con ciò ottemperando a quanto chiesto dalla clausola 5 della direttiva europea sul tempo determinato.

Tale conclusione, la quale assegna al danno in questione la valenza di un danno presunto, sottratto pertanto all’ordinario regime di ripartizione dell’onere della prova che spetterebbe al lavoratore ex art. 1223 c.c., appare necessitata dall’esigenza di superare, proprio con riferimento all’ipotesi dell’abuso, il dato testuale dell’art. 36 co. V del D.Lgs. n. 165 del 2001, che altrimenti imporrebbe al lavoratore una prova del danno (essenzialmente da perdita di chance) talmente difficile, che si potrebbe dubitare, vista l’impossibilità della conversione del rapporto a tempo indeterminato, della pienezza ed effettività di tutela del lavoratore, obbiettivo in ordine al quale il monito della Corte di giustizia è quanto mai chiaro.

Posta allora tale connotazione del danno quale danno presunto, in ordine poi alla concreta misura della sanzione risarcitoria, l’art. 32 comma V L. 183 del 2010 prevede che: “il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8” e l’art. 8 L. 604/1966 prevede che si debba avere riguardo “al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.”.

Ciò posto, ritiene il Tribunale, in continuità con alcune pronunce di merito (Tribunale Modena Sez. lavoro, Sent., 22/02/2022) che il numero e la durata dei singoli contratti a tempo determinato siano le circostanze di fatto cui



soprattutto deve aversi riguardo nella liquidazione del danno in questione, sia pure entro il limite minimo di 2,5 ed il limite massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto: tali circostanze, infatti, appaiono gli indici più significativi della "situazione di precarizzazione" de quo.

Anche la Cassazione sul punto ha statuito che "L'illecito si consuma non in relazione ai singoli contratti a termine ma soltanto dal momento e per effetto della loro successione e pertanto il danno presunto dovrà essere liquidato una sola volta, nel limite minimo e massimo fissato dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, considerando nella liquidazione dell'unica indennità il numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti sotto il profilo della gravità della violazione (cfr. in tali termini, Cass. 3.12.2018 n. 31175)" (cfr. Cass. civ., sez. lav., sent., 20 settembre 2021, n. 25406)."

Sempre la S.C. ha poi affermato che "... i criteri liquidatori, di cui alle norme citate, sono da intendere quali parametri risarcitori tratti da sistema analogo e fissati demandando al giudice di stabilire "un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 8", sicché la misura "editale" è solo quella di cui alla L. n. 183 del 2010, predetti art. 32, comma 5, e D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 28, comma 2, mentre il rinvio all'art. 8 si riferisce, come è reso evidente dalla concatenazione logica delle parole, soltanto ai criteri cui il giudice deve avere riguardo (numero dei dipendenti occupati, anzianità di servizio comportamento e condizioni delle parti) e non certo al raddoppio di cui alla seconda parte dello stesso art. 8, riguardante l'indennità di cui a quella norma e non l'indennità, non a caso definita espressamente come "onnicomprendiva", prevista dalle diverse disposizioni qui da applicare come parametri risarcitori." (cass 24393/22 cit.)

Da ultimo l'art. 36 comma 5 del d. lgs. 165/2001, siccome modificato dall'art. 12, comma 1, D.L. 16 settembre 2024, n. 131, ha espressamente statuito che: "5. 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. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto."



Alla luce delle esposte argomentazioni e della disposizione normativa richiamata, deve, quindi, riconoscersi alla ricorrente il diritto al risarcimento di un danno che, sulla scorta dei criteri evidenziati, si stima equo liquidare nella misura pari ad 1 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, per ogni anno di abusiva reiterazione del contratto e quindi per ogni anno successivo al terzo, dovendosi considerare solo questo periodo considerarsi abusivo e quindi produttivo di un danno risarcibile.

Pertanto, considerato che J. [redacted] ha svolto incarichi annuali di docenza a tempo determinato negli anni scolastici 2003/04, 2004/05, 2005/06 e successivamente per tutti gli anni a decorrere dall'anno scolastico 2006/2007 sino al 2023/24 compreso, il risarcimento del danno va calcolato sulla misura di 18 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ammontante ad € 2.938,54.

In ragione dell'accoglimento della domanda, le spese di giudizio vanno poste a carico del Ministero convenuto per il criterio di soccombenza.

Le spese sono liquidate sulla scorta del D.M. 147/2022, tenuto conto dello scaglione di valore di riferimento, e dell'attività professionale prestata e considerati i valori intermedi tra minimi e medi.

In conformità a quanto richiesto, va disposta la distrazione a favore del difensore di parte ricorrente, dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione,

- Accerta e dichiara che il MINISTERO dell'ISTRUZIONE e DEL MERITO ha posto in essere nei confronti della ricorrente [redacted]

una abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il termine di 36 mesi su posti vacanti e disponibili e per l'effetto,

- Condanna il MINISTERO dell'ISTRUZIONE e DEL MERITO al risarcimento del danno da illegittima reiterazione di contratti a termine in favore della ricorrente, liquidato nella misura di 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali dalla data della domanda al saldo;

- Condanna il MINISTERO dell'ISTRUZIONE e DEL MERITO alla rifusione in favore del ricorrente delle spese processuali, [redacted]

[redacted] per compensi, oltre 15% ed accessori di legge, con distrazione a favore del difensore di parte ricorrente, dichiaratosi antistatario.

Cuneo, 24 settembre 2024



Il Giudice
dott.ssa Paola Elefante

