

R.G. 849/2022



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI
CUNEO SEZIONE LAVORO

Il Tribunale civile di Cuneo, in composizione monocratica, nella persona del Giudice dott. Michele Basta e in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa in materia di lavoro di primo grado iscritta al n. r.g. 849/2022 promossa da XXXXXXXXXXXX, residente in XXXXXXXXXXXX, elettivamente domiciliato in Cuneo, Corso Soleri 11, presso l'avv. Andrea Romano (C.F. RMNNRC69D28D205G), che lo rappresenta e difende, come da procura speciale,

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 (c.f. SLLLBT64R58D205Z) dell'Ufficio Scolastico Provinciale di Cuneo, legalmente domiciliata presso il proprio Ufficio in Cuneo, Corso A. De Gasperi n. 40,

RESISTENTE

Si intendono richiamati gli atti delle parti ed i verbali di causa per ciò che concerne lo svolgimento del processo e ciò in ossequio al disposto contenuto al n. 4 dell'art. 132 c.p.c., così come inciso dall'art. 45, comma 17, legge 18.6.2009, n. 69.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE PREMESSO

CHE

Con ricorso proposto ex art. 414 c.p.c. XXXXXXXXXXXX ha agito in giudizio dinanzi al Tribunale civile di Cuneo, sezione lavoro e previdenza sociale, contro il Ministero dell'istruzione per chieder l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“- accertare e dichiarare l'illegittimità dell'apposizione del termine ai contratti stipulati dopo il terzo contratto annuale dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con il ricorrente, protrattisi



oltre 36 mesi e reiterati su posti stabili e durevoli, sempre al 31 agosto, oltre il triennio di ammissibilità, onde soddisfare esigenze permanenti e durevoli e quindi di ricoprire posti vacanti, a partire dall'a.s. 2014/2015 al 2018/2019 e conseguentemente condannare il Ministero dell'Istruzione al risarcimento del danno in favore del ricorrente liquidato nella misura ritenuta di giustizia compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi dal 01/09/2017; - previa, occorrendo, disapplicazione delle disposizioni dei CCNL comparto scuola che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in forza delle reiterate assunzioni a termine e, per l'effetto, la conseguente progressione stipendiale prevista per i dipendenti assunti a tempo indeterminato come disciplinata dai CCNL di settore succedutisi nel tempo, con espressa esclusione della previsione dell'art. 53 L. 312/1980.

Condannare la resistente al pagamento del compenso professionale, spese e onorari di causa, oltre iva, cpa e rimborso ex art. 14 t.p., con attribuzione al sottoscritto procuratore per dichiarato anticipo.”.

La parte resistente ha invece così concluso:

“in via preliminare, - dichiararsi l'intervenuta prescrizione ex art. 2948, numero 4), c.c. dei diritti azionati che fossero in ipotesi maturati anteriormente al quinquennio che precede la data di notifica del ricorso (24.11.2022); nel merito, respingere il ricorso avversario perché infondato. Con vittoria di spese e competenze legali da liquidarsi ai sensi e per gli effetti dell'art. 152-bis, Disp. Att. c.p.c.”.

RITENUTO CHE

Preliminarmente occorre dichiarare l'inammissibilità, in quanto estremamente generica, dell'eccezione di prescrizione sollevata da parte resistente.

Tanto premesso e con specifico riferimento al merito della causa, la parte ricorrente ha allegato a fondamento della propria domanda giudiziale: di essere stato docente precario a tempo determinato presso il MIUR presso la medesima sede di servizio, l'XXXXXXXXXXXX, con supplenze annuali cd. “su organico di diritto” (sino al 31/08) ex art. 4 co. 1 L. 124/1999, sulla medesima classe di concorso B-021 (ex C-510), segnatamente: anno scolastico 2014/2015 dal 03/10/2014 al 31/08/2015 per 18 ore settimanali e 330 giorni effettivi; anno scolastico 2015/2016 dal 15/09/2015 al 31/08/2016 per 18 ore settimanali e 350 giorni effettivi; anno scolastico 2016/2017 dal 19/09/2016 al 31/08/2017 per 18 ore settimanali e 340 giorni effettivi; anno scolastico 2017/2018 dal 21/09/2017 al 31/08/2018 per 18 ore settimanali e 335 giorni effettivi; anno scolastico 2018/2019 dal 01/09/2018 al 31/08/2019 per 18 ore settimanali e 360 giorni effettivi; - che nel 2014 aveva conseguito l'abilitazione all'insegnamento sulla cdc B-021 tramite percorso di formazione (PAS) ex D.D.G. 58/2013, rivolto ai docenti della scuola con contratto a tempo determinato, avendo prestato precedentemente servizio per almeno tre anni nelle istituzioni scolastiche paritarie; che non ha potuto partecipare al piano straordinario assunzionale previsto dall'art. 1 co. 95 L. 107/2015 in quanto, nonostante l'abilitazione, non gli era consentita l'iscrizione nelle graduatorie ad esaurimento (GAE) prevista come requisito per l'assunzione ex co. 96 lett. b), così precludendogli la futura stipula del contratto a tempo indeterminato; - che, successivamente, partecipava alla procedura concorsuale indetta con D.D. 85/2018 ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. b), e co. 3, 4, 5 e 6, D. Lgs. 59/2017 (concorso



straordinario 2018) e, all'esito delle prove concorsuali, in data 13/08/2018 venivano approvate le graduatorie di merito per la classe di concorso B-021 per la regione Piemonte, ove si classificava al secondo posto e veniva assunto a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica dal 01/09/2019 in quanto destinatario di valutazione finale positiva del percorso annuale previsto dall'art. 12 D.D.G. 85/2018; - che tutti i contratti a tempo determinato non sono stati dettati da esigenze lavorative eccezionali e temporanee, ma istituzionali ordinarie, immutate e costanti nel tempo, destinate a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del Ministero resistente, con incarichi annuali su posti vacanti e disponibili, prestati con continuità e durata e l'unica differenza rispetto ai docenti di ruolo è stato il procedimento di individuazione dei destinatari di contratti a tempo determinato, attingendo da graduatorie formate anche in base ai titoli; tale forma di reclutamento non è stata tale da riverberarsi sulle caratteristiche e sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, nonché sui connotati di professionalità derivante dall'anzianità maturata, cui si commisura il trattamento retributivo del personale di ruolo; - che, durante i servizi pre-ruolo, ha prestato funzioni identiche e analoghe a quelle svolte dai colleghi a tempo indeterminato.

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*, C550/19, 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, pur essendo i contratti a termine del ricorrente, a parte il primo relativo all'anno scolastico 2014/2015, successivi all'entrata in vigore della L. 107/2015, è in ogni caso ravvisabile un utilizzo abusivo di detto tipo di contratto in quanto la reiterazione si è protratta per oltre un triennio ed inoltre in quanto, nel periodo in questione, non era prevista alcuna misura di 'stabilizzazione' e quindi non vi era la certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego (cfr. Corte Appello Torino n. 230/2022 rel. Casarino).

Il ricorrente è stato infatti immesso in ruolo nel settembre 2019, ma ciò è avvenuto all'esito di un'ordinaria procedura concorsuale, non idonea a sanare l'abuso, considerato che, secondo la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. 15353/20, Cass. 14815/21, Cass. 15240/21), l'immissione in ruolo costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito a condizione che essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso e che si ponga con esso in rapporto di diretta derivazione causale, non essendo sufficiente che l'assunzione sia stata semplicemente agevolata dalla successione dei contratti a termine, bensì occorrendo che sia stata da essa determinata. Infatti, il ricorrente è stato immesso in ruolo all'esito di un'ordinaria procedura di tipo concorsuale, indetta peraltro quando l'abuso si era già verificato (il primo contratto a termine è, infatti, relativo all'anno scolastico 2014-2015 - cfr. in termini, Corte Appello Torino n. 230/2022 cit.), sicché l'assunzione non si pone in relazione immediata e diretta con l'abuso ma è piuttosto l'effetto diretto del superamento della selezione di merito, in



ragione della sua capacità e professionalità. L'immissione in ruolo dell'appellato non ha dunque cancellato l'abuso né le conseguenze pregiudizievoli da esso derivate (cfr. RG n. 849/2022 Corte Appello Torino n. 230/2022 cit.).

Non è quindi sufficiente che l'assunzione in ruolo sia stata agevolata dalla successione dei contratti a termine, ma occorre che essa sia stata da questa determinata, circostanza ravvisabile quando l'assunzione in ruolo si verifichi per effetto automatico della reiterazione dei contratti a termine o all'esito di procedure riservate ai dipendenti reiteratamente assunti a termine e bandite allo specifico fine di superare il precariato, che offrano già ex ante una ragionevole certezza di stabilizzazione, anche se attraverso blande procedure selettive. Diversamente, quando invece l'immissione in ruolo avviene all'esito di una procedura di tipo concorsuale, l'assunzione non è in relazione immediata e diretta con l'abuso ma, piuttosto, è l'effetto diretto del superamento della selezione di merito. La procedura concorsuale (indetta con D.D. 85/2018 ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. b), e co. 3, 4, 5 e 6, D. Lgs. 59/2017) a cui ha partecipato il ricorrente era accessibile a personale docente in possesso del titolo di abilitazione all'insegnamento in una o più classi di concorso della scuola secondaria di primo o di secondo grado, ma non era richiesto che si trattasse necessariamente di personale all'epoca ancora precario, essendo invece ammesso anche personale di ruolo (v. art. 3 del bando - doc.n. 10 fasc. ricorrente). Il concorso, inoltre, ha operato un'effettiva selezione sulla base del merito, considerato che la valutazione dei titoli poteva incidere solamente parzialmente rispetto alla prova orale (rispettivamente fino a 60 punti e fino a 40 punti) (v. art. 9 del bando) e che, comunque, la prova orale era finalizzata all'accertamento della preparazione del candidato secondo quanto previsto dall'Allegato A di cui al D.M. n. 95/2016 (v. art. 8 del bando). Infatti, del punteggio conseguito dall'appellato (78,90) 27,00 punti sono stati ottenuti per il superamento della prova orale, come risulta dalla graduatoria di merito regionale (GMRE) allegata al decreto prot. n° 748 del 13/08/2018 (cfr. doc.n. 11 fasc. ricorrente). La circostanza che il concorso fosse accessibile anche a personale a tempo indeterminato impedisce di considerarlo quale misura sanante dell'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato, come tale idonea ad escludere il diritto al risarcimento del danno, proprio in quanto concorso aperto anche a coloro che non avevano subito alcun abuso (cfr. ancora, Corte Appello Torino n. 230/2022 cit). Indipendentemente, quindi, dalla definizione del concorso, contenuta nel bando, come 'ordinario' o 'straordinario', il concorso superato dal ricorrente non può essere considerato diretto alla stabilizzazione dei docenti precari, sia perché non riservato soltanto a personale da stabilizzare (in quanto già di ruolo), sia perché, considerato il suo effettivo carattere selettivo di cui è detto, non offriva, ex ante, una ragionevole certezza di stabilizzazione. L'assunzione del ricorrente all'esito del concorso è dunque l'effetto del superamento, per merito, del concorso, e non si pone pertanto in relazione immediata e diretta con l'abuso (cfr. ex pluribus, v. gli arresti della Cass. del 20 marzo 2018 n. 6935, 21 marzo 2018 nn. rr. 7060 e 7061, 19 novembre 2018, n. 29779).

Ne deriva quindi che poiché tutti i contratti sono relativi a supplenze annuali su posto in organico di diritto sulla medesima cattedra e presso lo stesso istituto scolastico, è ravvisabile un'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato a partire dall'anno scolastico 2017/2018, e il Ministero è quindi tenuto a risarcire al ricorrente il danno ex art. 32 cit., liquidato, tenuto conto del numero di reiterazioni presso la stessa scuola e la stessa cattedra, nella misura compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.



Il diritto al risarcimento del danno in favore della parte ricorrente, invero, è stato riconosciuto in via autentica dall'art. 1, comma 132, della L. 107/2015, ossia dalla norma che ha istituito un fondo per i pagamenti in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali aventi ad oggetto il risarcimento dei danni conseguenti alla reiterazione di contratti a termine per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, anche non continuativi, su posti vacanti (cioè privi di titolare temporaneamente assente). Il legislatore, dunque, ha esplicitamente riconosciuto l'esistenza di un danno derivante dalla mera reiterazione di contratti a termine per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, anche non continuativi, su posti vacanti.

Le Sezioni Unite, con sentenza n. 5072 del 15 marzo 2016, hanno fornito la loro soluzione al problema del risarcimento del danno, individuandone la natura e la misura e superando ogni questione relativa alla prova con l'applicazione del sistema dell'indennizzo previsto dal comma 5 dell'art. 32 della l. n. 183/2010. In questa sede preme, tuttavia, evidenziare l'inadeguatezza della misura prevista dall'art. 32 L. 183/10 soprattutto nei casi di utilizzo prolungato del contratto a tempo determinato, come quello di cui si tratta. Infatti, dato che il tetto massimo del risarcimento è fissato in 12 mensilità, all'amministrazione paradossalmente conviene prolungare l'impiego a termine del dipendente dato che il rischio di causa sarebbe sempre il medesimo. Né compensa tale inadeguatezza la possibilità di provare ulteriori danni, posto che la Corte europea ha già ritenuto, con l'ordinanza Papalia del 12.12.2013, inidonea tale misura, affermando che *“L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in 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, dev'essere interpretato nel senso che esso osta ai provvedimenti previsti da una normativa nazionale, quale quella oggetto del procedimento principale, la quale, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò, restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione”*.

In applicazione di detto criterio e considerata la durata dei rapporti a termine in esame, appare equa la condanna del Ministero al risarcimento dei danni in favore del ricorrente nella misura massima, pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali dalla data di pubblicazione della sentenza fino al saldo.

Le spese di giudizio seguono il criterio di soccombenza e sono liquidate sulla scorta del D.M. 147/2022, tenuto conto dello scaglione di valore di riferimento e dell'attività professionale prestata, considerati altresì i valori minimi in ragione della natura seriale della questione.

P.Q.M.

Il Tribunale civile di Cuneo, in composizione monocratica e in funzione di Giudice del lavoro e della previdenza sociale, definitivamente pronunciando sul ricorso in epigrafe, così dispone:





- 1) accoglie il ricorso e per l'effetto: accerta e dichiara che il MINISTERO dell'ISTRUZIONE ha posto in essere nei confronti del ricorrente una abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il termine di 36 mesi su posti vacanti e disponibili; condanna il MINISTERO dell'ISTRUZIONE al risarcimento del danno da illegittima reiterazione di contratti a termine in favore del ricorrente, liquidato nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali dalla data della pubblicazione della sentenza fino al saldo effettivo;
- 2) condanna parte resistente a pagare in favore di parte ricorrente le spese processuali, che così si liquidano: in euro 2.695 per onorari e compensi; oltre il 15% della somma che precede per spese generali; oltre ad euro 118,5 per spese specifiche; con distrazione in favore del difensore di parte ricorrente, dichiaratosi antistatario.

IVA e Cassa come per

legge. Cuneo, 29.6.2023

Il Giudice

dott. Michele Basta

