REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA

SEZIONE LAVORO

OGGETTO: docente di religione cattolica – abusiva successione di contratti a termine con la pubblica amministrazione – risarcimento del danno

in persona della dott.ssa [redacted] giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **26/09/2023** ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa **n.** [redacted] **R.G.** promossa

DA

• [redacted] rappresentata e difesa dall'Avv. MAGNOSI FRANCESCO come da procura in atti; **RICORRENTE**

CONTRO

• **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE EMILIA ROMAGNA** [redacted] ti e difesi dal funzionario delegato ex art. 417 *bis* c.p.c. dott. CERONI LORENZO ed elettivamente domiciliati presso la sede UAT in VIA MADAMA, 35 44121 FERRARA; **RESISTENTE**

OGGETTO: docente di religione cattolica – abusiva successione di contratti a termine con la pubblica amministrazione – risarcimento del danno

*****

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 06/02/2023 [redacted] convenuto in giudizio l'amministrazione scolastica in intestazione esponendo di avere svolto attività di docente di religione cattolica, da ultimo presso [redacted] con sede a [redacted] base di una serie ininterrotta d[redacted] al 31.8.2022, senza successivo ulteriore rinnovo.

Ha dedotto che il termine apposto a ciascun contratto di lavoro era illegittimo dal momento che ella veniva assunta su posti presenti nell'organico di

diritto e per esigenze non transitorie od eccezionali dell'Amministrazione, sicché ogni termine apposto risultava in contrasto con il Decreto Legislativo 6.9.2001, n. 368, applicabile anche alle Pubbliche Amministrazioni.

Richiamata la giurisprudenza delle Alte Corti nazionali e comunitaria pronunciatesi in materia, evidenziata l'insussistenza di un piano di assunzione straordinario (non previsto dalla L. n. 107 del 13.7.2015 per i docenti di religione), né tantomeno ordinario, per la mancata attivazione di concorsi per l'assunzione in ruolo e, dando altresì atto dell'impossibilità di conversione del rapporto, stante l'espresso divieto posto dall'articolo 97 della Costituzione e dell'art. 36 D. Lgs. 165/2001, ha concluso chiedendo la condanna della controparte al risarcimento del danno c.d. "comunitario", per un importo corrispondente a non meno di 25 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, considerata la gravità del pregiudizio da lei subito, tenuto conto del lungo periodo di precariato, del suo attuale stato di disoccupazione e, infine, del suo stato, accertato, di invalida civile.

2. Costituitasi in giudizio, l'amministrazione scolastica ha in primo luogo eccepito la decadenza dall'impugnazione dei contratti a tempo determinato ai sensi degli artt. 32 L. n. 183/2010 e 28 D. Lgs. n. 81/2015, non essendo intervenuto alcun atto di impugnazione stragiudiziale.

Ha poi resistito nel merito alla proposta azione, deducendo la specialità della disciplina relativa al reclutamento in ruolo ed a termine del personale docente di religione, caratterizzata da una particolare flessibilità e dalla considerevole quota di fabbisogno, pari al 30% dei posti, lasciata per legge alle assunzioni non di ruolo.

Ha altresì evidenziato che "L'ordinamento interno in effetti già prevede una misura idonea a sopperire alla predetta condizione di precarietà, che è data dall'obbligo di procedere con cadenza triennale allo svolgimento dei concorsi per l'assunzione in ruolo, di cui all'art. 3, comma 2, L. 186/2003 i quali, pur non essendo riservati ai precari (se non, ora, per il 50%) sono comunque chiaramente funzionali anche all'evolversi di quelle docenze verso il ruolo".

Sotto il profilo probatorio ha poi sostenuto che era comunque onere della ricorrente provare la sussistenza di un danno ingiusto rilevante e suscettibile di essere quantificato.

Ha concluso chiedendo il rigetto della domanda attorea.

3. La causa viene decisa sulla base dei documenti prodotti, senza necessità di ulteriore istruttoria.

4. Va anzitutto disattesa l'eccezione di decadenza dalla impugnazione sollevata dalla parte convenuta.

L'onere di impugnazione dei contratti a tempo determinato previsto dall'art. 28 D. Lgs. n. 81/2015 non opera nel caso di specie, in forza dell'espressa esclusione contenuta nel successivo art. 29 comma 2 lett. c) per "i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze".

L'ordinanza Sez. L. n. 8038 del 11/03/2022, richiamata dall'amministrazione resistente, attiene a diversa fattispecie, riguardando la reiterazione di rapporti di lavoro a termine presso un ente locale (Provincia di Siena), cessata nel 2013.

In ogni caso, il ricorso è stato depositato entro 180 giorni dalla scadenza dell'ultimo contratto a termine, unico che potrebbe rilevare, alla luce del recente arresto della Suprema Corte, reso anch'esso in settore diverso da quello scolastico, secondo cui "*In tema di contratto di lavoro a termine, in caso di azione promossa dal lavoratore per l'accertamento dell'abuso risultante dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, il termine di impugnazione previsto a pena di decadenza dall'art. 32, comma 4, lett. a), della l. n. 183 del 2010, deve essere osservato e decorre dall'ultimo ("ex latere actoris") dei contratti intercorsi tra le parti, atteso che la sequenza contrattuale che precede l'ultimo contratto rileva come dato fattuale, che concorre ad integrare l'abusivo uso dei contratti a termine e assume evidenza proprio in ragione dell'impugnazione dell'ultimo contratto. (Fattispecie in materia di pubblico impiego privatizzato)*" (Cass. Sez. L -, Ordinanza n. 4960 del 16/02/2023, Rv. 666913 - 01).

5. Quanto al merito, la speciale normativa che regola il reclutamento dei docenti di religione è quella richiamata da entrambe le parti.

A seguito delle modifiche al Concordato Lateranense e relativo Protocollo addizionale, reso esecutivo con L. n. 121 del 25.3.1985, assume rilievo quanto disposto dal successivo D. Lgs. n. 297del 16.4.1994 all'art. 309 il quale prevede al comma secondo che "Per l'insegnamento della religione cattolica il capo di istituto conferisce **incarichi annuali** d'intesa con l'ordinario diocesano secondo le disposizioni richiamate nel comma 1".

Successivamente è intervenuta la L. n. 186 del 18.7.2003 recante "Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole

di ogni ordine e grado" la quale ha sostanzialmente introdotto la distinzione tra docenti di ruolo e docenti non di ruolo.

In particolare, ai fini dell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali di ogni ordine e grado, quale previsto dall'Accordo che apporta modificazioni al Concordato lateranense e relativo Protocollo addizionale, ha stabilito all'art. 2 (commi 2 e 3) che le dotazioni organiche per l'insegnamento della religione cattolica sono stabilite dal dirigente dell'ufficio scolastico regionale, nell'ambito dell'organico complessivo di ciascuna regione, " nella misura del **70 per cento dei posti funzionanti** nel territorio di pertinenza di ciascuna diocesi".

Al successivo art. 3, commi 1 e 2, ha disposto che l'accesso ai ruoli avviene mediante superamento di concorsi per titoli ed esami indetti su base regionale, "con frequenza triennale". Il successivo comma 10 prevede: "Per tutti i posti non coperti da insegnanti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, si provvede mediante contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dai dirigenti scolastici, su indicazione del dirigente regionale, d'intesa con l'ordinario diocesano competente per territorio".

Come evidenziato nella recente sentenza Cass. Sez. L - , Sentenza n. 18698 del 09/06/2022, Rv. 664918 – 01 (di cui si dirà *infra*), anche in tale novellato assetto normativo la contrattazione collettiva (art. 40, c. 5, C.C.N.L. 2006/2009 di comparto) ha confermato il richiamo all'art. 309, co. 2 d. lgs. 297/1994 (norma in ordine alla durata annuale degli incarichi, in sé pienamente compatibile anche con il nuovo sistema, con riferimento ai rapporti a tempo determinato) e la regola di rinnovo automatico (salvo il venir meno degli specifici requisiti previsti dalla normativa speciale per l'insegnamento della religione cattolica).

6. In questo quadro è intervenuta la sentenza della CGUE del 13 gennaio 2022, nella causa C-282/19, che, in fattispecie analoga, ha in particolare osservato (il corsivo è di chi scrive):

«102
[…] non 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, C-331/17, 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).

105

Non si può invece ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti che rientrano nella normale attività del settore dell'insegnamento. Come più volte statuito dalla Corte, il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte a esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio ma permanente e durevole non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dal momento che un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato si scontra direttamente con la premessa sulla quale si fonda il suddetto accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (sentenza del 24 giugno 2021, Obras y Servicios Públicos e Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punto 62 e giurisprudenza ivi citata).

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).

108

L'esistenza di una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro *esclude quindi, in linea di principio, l'esistenza di 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 al lavoratore non corrispondono a una mera esigenza temporanea* (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 103).

109

Di conseguenza, il solo fatto che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale 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 (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 104)».

7. Ciò premesso, l'assetto sanzionatorio interno, nel caso di abuso del ricorso a successivi contratti di lavoro a termine nel pubblico impiego, è fondato sul risarcimento del danno comunitario ex art. 36, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001, secondo i principi affermati nella nota sentenza delle SS.UU. della Corte n. 5072 del 2016, a mente della quale: "*In materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo,* ***può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario",*** *determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito*".

Il sistema delineato ha superato il vaglio della CGUE la quale, con sentenza 7 marzo 2018 in causa C-494/16 ha dichiarato: "La clausola 5 dell'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 interpretata nel senso che essa *non osta a una normativa nazionale che*, da un lato, non sanziona il ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, a una successione di contratti a tempo determinato mediante il versamento, al lavoratore interessato, di un'indennità volta a compensare la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bensì, dall'altro, *prevede la concessione di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di detto lavoratore, accompagnata dalla possibilità, per quest'ultimo, di ottenere il risarcimento integrale del danno dimostrando, mediante presunzioni, la perdita di opportunità di trovare un impiego o il fatto che, qualora un concorso fosse stato organizzato in modo regolare, egli lo avrebbe superato*, purché una siffatta normativa sia accompagnata da un meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare".

A seguito di detta pronuncia, la giurisprudenza di legittimità ha affermato che "*Nel lavoro pubblico contrattualizzato, in caso di abuso del contratto a tempo determinato da parte di una P.A., il dipendente, che abbia subito l'illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, al* ***risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione, con esonero dall'onere probatorio, nella misura e nei limiti dell'indennità di cui***

all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010*; poiché il danno presunto, qualificabile come "danno comunitario", non ha ad oggetto la nullità del termine dei singoli contratti bensì la loro abusiva reiterazione, in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE, sentenza 7 maggio 2018, in C-494/16, tale indennità va liquidata una sola volta e non in riferimento ad ogni contratto di cui venga accertata l'illegittimità"* (Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 2175 del 01/02/2021, Rv. 660332 - 01).

8. È poi intervenuto nella materia degli insegnanti di religione il recente arresto della Suprema Corte, **Cass. Sez. L - , Sentenza n. 18698 del 09/06/2022**, nel quale, prendendo le mosse dalle indicazioni contenute nella pronuncia della CGUE del 13.1.2022 sopra richiamata, sono stati delineati i seguenti principi:

"*Il legislatore ha in sostanza inteso conferire al docente di religione uno stato giuridico pari a quello degli insegnanti delle materie curriculari, ribadendo il principio della parità di diritti e di doveri già fissato dalle intese e dall'art. 309 cit., ma ha mantenuto la specialità della categoria quanto ai titoli ed alle modalità per il reclutamento in ruolo o a termine.*

[…] *si ritiene in sé non illegittimo il sistema di reperimento del fabbisogno di docenti di religione, con l'articolazione tra il 70 % (ruolo) e il 30 % (contratti a termine).*

[…] *in ragione del combinarsi dell'art. 309, co. 2, d. lgs. 297/1994 e della contrattazione collettiva di settore, i rapporti a termine sono di regola destinati a rinnovarsi di anno in anno, senza limiti di tempo, se non vengano meno le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge, il che denota una stabilità superiore a quella di ordinari contratti a termine ed un assetto sensibilmente diverso rispetto al sistema generale del reclutamento scolastico.*

[…] *Tale rinnovo è qui in realtà conseguenza logica della considerevole quota di fabbisogno (30 %) che è lasciata alle assunzioni non di ruolo, essendo evidente che dilatazioni e contrazioni annue ben difficilmente possono raggiungere quelle misure percentuali, sicché è normale che vi sia spazio per una regola di quel tipo ed anzi è presumibile che l'ipotesi di rapporti annuali rinnovati, anche per lunga durata, sia assolutamente ricorrente.*

È quindi escluso "[…] *di poter ritenere illegittime, per contrasto con l'ordinamento eurounitario, le previsioni della contrattazione collettiva da cui discende tale possibilità di un rinnovo automatico costante e sine die, trattandosi peraltro, come già ebbe e rilevare Corte Costituzionale 390/1999 cit., di misure più di favore che penalizzanti.*

Nondimeno, "[…] *Pur a fronte di regole di almeno tendenziale equiparazione tra i trattamenti del personale di ruolo e quelli del personale a tempo determinato con contratto a rinnovo automatico (v. ad es. art. 40, co. 6, del C.C.N.L. 2007, sull'adeguamento degli orari) persistono elementi differenziali qualificanti, proprio sotto il profilo della stabilità, che mantengono sicuramente il personale non di ruolo nell'ambito del precariato. Vi è dunque intanto da verificare se ed a quali condizioni tali connotati di persistente precarietà possano sfociare, in*

caso di rapporti annuali continuativi o comunque susseguitisi senza soluzione di continuità, in un illegittimo abuso verso tali docenti.

L'ordinamento interno in effetti già prevede una misura idonea a sopperire alla predetta condizione di precarietà, che è data dall'obbligo di procedere con cadenza triennale allo svolgimento dei concorsi per l'assunzione in ruolo, di cui all'art. 3, co.2, L. 186/2003 i quali, pur non essendo riservati ai precari (se non, ora, per il 50%) sono comunque chiaramente funzionali anche all'evolversi di quelle docenze verso il ruolo.

Né è pensabile – dati i numeri coinvolti – che allo scadere del triennio non ricorrano vacanze nella dotazione organica del 70%, in ipotesi anche solo nella direzione prospettica del triennio a venire, cui il concorso è fisiologicamente destinato ad estendersi.

Tale previsione riconosce quindi la possibilità agli interessati di colmare, almeno con una non irragionevole cadenza triennale, proprio quel deficit di stabilità che definisce il loro status di precari. D'altra parte, essendo stato indetto, dopo la L. 186/2003, un solo concorso, nell'ormai lontano 2004, il Ministero, attraverso l'inosservanza di quell'obbligo, ha impedito il funzionamento complessivo del sistema, radicalizzando quei particolari tratti di precarizzazione di esso che si sono sopra individuati.

In ciò sta l'abuso lesivo dell'Accordo Quadro, che si realizza, nei riguardi del singolo insegnante, allorquando egli sia mantenuto in servizio per più di un triennio, attraverso il rinnovo automatico di default o comunque senza soluzione di continuità, senza che siano indetti concorsi di accesso ai ruoli con la cadenza appunto triennale prevista dalla legge e senza che, per il radicarsi dell'illecito, vi sia necessità di altra dimostrazione che quella dell'inosservanza dell'obbligo di concorso sancito dalla normativa speciale, a definizione del sistema quale congegnato dal legislatore".

La Corte soggiunge che l'abuso si può determinare " *anche a fronte di plurime assunzioni a termine che avvengano discontinuamente per effetto della dismissione del rapporto, in certi periodi, a causa dell'eccedenza rispetto ai fabbisogni*". In questo caso, va sempre "*fatto riferimento all'obbligo concorsuale triennale, perché comunque il triennio esprime il lasso di tempo che l'ordinamento individua come tollerabile rispetto al mantenimento della condizione di precarietà.*

Pertanto, è quella stessa triennalità, da valutare qui attraverso la sommatoria dei periodi di effettiva utilizzazione del singolo docente non di ruolo e da tradurre in tre annualità di anno scolastico secondo il regime proprio del settore, a segnare il limite oltre il quale l'utilizzazione di un docente in forme precarie e con modalità discontinue sia da considerare abusiva".

Vanno peraltro esclusi dalla fattispecie illegittima – sempre secondo la Corte – "*i contratti motivati dalla necessità sostitutiva di un docente di ruolo o comunque precedentemente incaricati, oppure dei contratti stipulati nello stretto tempo necessario all'immissione in ruolo o a concludere procedure concorsuali sempre per l'assunzione in ruolo*".

Quanto ai rimedi possibili, la Corte ha, da un lato, ricordato il divieto di conversione dei contratti a termine nell'ambito del pubblico impiego e, dall'altro lato, escluso che possano essere estesi alla categoria dei docenti di religione i reclutamenti straordinari svoltisi per i docenti soggetti al regime generale scolastico previsti dalla L. n. 107/2015, stante la diversità, specialità ed eccezionalità di tali forme di acquisizione ai ruoli.

Ha quindi optato per il rimedio risarcitorio nei termini già enucleati al precedente paragrafo 7.

9. Dunque, alla luce del generale quadro normativo e giurisprudenziale sopra richiamato, ed esaminata la fattispecie concreta, si osserva quanto segue.

Nel ricorso viene affermato che la ricorrente ha lavorato, in virtù di successivi quindici contratti annuali, dal 1° agosto al 31 settembre di ogni anno dall'a.s. 2007/2008 all'a.s. 2021/2022 e, in precedenza nell'a.s. 2004/2005 per tre mesi e nove giorni presso la D[redacted]o" nonchè dal 17 gennaio 2006 al 30 giugno 2007 pres[redacted]empre in qualità di docente di religione.

Appare subito evidente che i due contratti più risalenti sopra citati non possono essere considerati, per plurime ragioni.

In primo luogo, non sono compiutamente documentati, certamente non costituendo prova documentale, nella fase giudiziale, la dichiarazione di servizio resa dall'interessata ai sensi del D.P.R. 445/2000.

In secondo luogo, hanno entrambi carattere infrannuale, come tali da escludere, alla luce dei principi delineati nella sentenza n. 18698/2022 appena ricordata.

In terzo luogo, quello relativo all'a.s. 2006/2007 non è intercorso con l'amministrazione statal[redacted]

Assumono invece rilievo i successivi 15 contratti annuali così come emergenti dallo stato matricolare, a partire dall'a.s. 2007/2008 sino all'a.s. 2021/2022; con la precisazione che dallo stato matricolare non risulta il contratto stipulato per l'a.s. 2008/2009, ma la ricorrente ne ha documentato l'esistenza (v. doc. 4 ric.): si tratta di incarico annuale presso la scuola materna ed element[redacted]
M[redacted]

La violazione del divieto della clausola 5 dell'accordo quadro è palese, soprattutto nei contratti a partire dall'a.s. 2013/2014, riguardanti sempre la scuola primari[redacted]dal momento che essi non miravano a

soddisfare esigenze provvisorie, in difetto della indizione di alcun concorso triennale, pur previsto dalla legge, a partire dall'anno 2004.

Deve pertanto ravvisarsi l'abusivo ricorso ai contratti a termine a partire dall'a.s. 2010/2011, cioè per 12 anni consecutivi.

Deve pertanto essere riconosciuta alla ricorrente l'indennità risarcitoria nei termini delineati al paragrafo 7.

Applicati i criteri previsti dall'art. 8 L. n. 604/1966 alla fattispecie concreta, si deve tenere conto dell'arco temporale in cui la ricorrente ha lavorato nell'amministrazione scolastica in qualità di docente oltre i primi 36 mesi nonché della sua età anagrafica (nata nel 1978); infatti, più lungo è il periodo di precariato, più elevata è l'età anagrafica, più elevate sono le opportunità perdute di trovare nel tempo una occupazione alternativa stabile.

si
a

Si deve altresì tenere conto delle dimensioni della parte datoriale.

Pertanto, si ritiene congruo ed equo riconoscere alla docente una somma complessiva pari a **10 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto (v. doc. 20 ric.).

Sulla somma come sopra determinata decorrono la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., dalla data di deposito del ricorso. Non può farsi risalire il computo degli accessori da una diversa data anteriore poiché non è documentata l'avvenuta effettiva ricezione di diffida da parte del Ministero.

10. Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, applicati i parametri minimi di cui al D.M. n. 55/2014, tenuto conto dell'entità dell'indennizzo effettivamente riconosciuto (avuto riguardo alla busta paga prodotta) e della natura documentale della controversia.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando,

- accerta e dichiara la sussistenza dell'abuso nella reiterazione dei contratti a termine dall'a.s. 2010/2011 all'a.s. 2021/2022 e, per l'effetto,
- condanna il Ministero dell'istruzione e del Merito al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 32 comma 5° L. n. 183/2010 in favore d
pari a 10 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (agosto 2022), oltre agli

interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalla domanda sino al saldo effettivo;

- condanna il Ministero alle rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite, liquidate in [redacted] per compensi professionali, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge, da distrarsi in favore del procuratore, dichiaratosi antistatario.

Così deciso in Ferrara il 26/09/2023

IL GIUDICE

[redacted]