



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. in godimento alla data di deposito del ricorso, oltre accessori di legge, a titolo di risarcimento del danno da illegittima reiterazione dei contratti a termine, ovvero di quella somma ritenuta di giustizia; Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente agli incrementi stipendiali di cui al C.C.N.L. applicato riconosciuto al personale a tempo indeterminato e per l'effetto condannare le resistenti a collocare il ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata - in seguito all'intero servizio pregresso svolto a tempo determinato - oltre che a corrispondere le differenze retributive dovute a seguito della disposta ricostruzione della carriera e ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza - tra quanto percepito e quanto avrebbero avuto diritto di percepire con il riconoscimento originario ed integrale degli anni di servizio pre-ruolo - il tutto con interessi e rivalutazione fino al saldo; Annullare e/o disapplicare i decreti di ricostruzione della carriera che il ricorrente ha avuto durante la sua carriera scolastica come docente di religione cattolica precario. Quindi, accertare e dichiarare l'illegittimità, e/o annullare e/o disapplicare il D.Lgs. n. 297/1994 e s.m.i. nonché le disposizioni di cui il C.C.N.L. che non riconoscono al personale assunto con contratti a tempo determinato integralmente l'anzianità maturata; Accertare e dichiarare - previa disapplicazione dei decreti di ricostruzione della carriera impugnati, della normativa nazionale in materia e del C.C.N.L. di settore - il diritto del docente precario al riconoscimento per intero (compreso anno 2013) ai fini giuridici, previdenziali ed economici dell'anzianità maturata di tutti i servizi non di ruolo prestati con la medesima progressione professionale riconosciuta dal C.C.N.L.



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

Comparto Scuola al personale docente assunto a tempo indeterminato; Accertare e dichiarare, il diritto del ricorrente alla ricostruzione della propria carriera considerando per intero e senza decurtazioni tutti i periodi di servizio svolti in costanza di lavoro a tempo determinato nei periodi indicati in premessa; Condannare le resistenti a collocare il ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata - in seguito all'intero servizio pregresso svolto, a tempo determinato – quindi corrispondete alla fascia 15 e ss., oltre che a corrispondere le differenze retributive dovute a seguito della suddetta ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza, il tutto con interessi e rivalutazione; Condannare parti resistenti alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assicurativa conseguente alla corretta ricostruzione di carriera e alla conseguente maggior retribuzione, con versamento delle differenze contributive all'INPS; Condannare le resistenti al pagamento del compenso professionale, spese e onorari di causa, oltre i.v.a., cnap e rimborso ex art. 14 t.p., con attribuzione al procuratore per dichiarato anticipo.

Si costituiva il MIUR che concludeva: In via preliminare: accertare e dichiarare la prescrizione quinquennale o, in subordine, quella decennale, delle pretese avversarie per le motivazioni di cui al presente atto. In via principale e nel merito: respingere ogni e qualsivoglia domanda proposta, in quanto infondata in fatto e diritto e comunque non provata. In ogni caso: con vittoria di spese del presente giudizio ai sensi dell'art. 152 bis, disp. att., c.p.c. a mente del quale nelle liquidazioni delle spese a favore delle p.a., se assistite dai propri dipendenti, "si applica la tariffa vigente per



gli avvocati con la riduzione del 20% degli onorari di avvocato ivi previsti”.

Ritenuta superflua ogni integrazione probatoria, sulle conclusioni rassegnate nelle note telematiche disposte in sostituzione dell'udienza del 25.05.2023, il Giudice decideva la causa come da sentenza telematicamente depositata.

Il ricorso deve essere parzialmente accolto per i motivi che seguono.

Il sig.            ha dichiarato che dall'anno 1986 è docente a tempo determinato di religione cattolica, e ad oggi insegna presso l'I.C.

                    di Salerno. In tutto ha lavorato n. 6931 giorni effettivi, corrispondenti a 19 anni di servizio. Sin dall'a.s. 2008/2009 ha avuto contratti aventi durata sino al 31 agosto e, quindi, contratti a termine che hanno superato la durata di 36 mesi.

La questione sottesa al presente giudizio attiene alla compatibilità con i principi affermati a livello europeo dell'attuale reclutamento dei docenti di religione, che presenta delle peculiarità ulteriori rispetto al sistema di reclutamento generale previsto per tutti gli altri docenti.

L'attuale sistema di reclutamento dei docenti di religione, come previsto dalla L. n. 186/2003, prevede la distinzione tra docenti di ruolo, assunti con contratto a tempo indeterminato, in misura pari al 70% del fabbisogno totale delle cattedre, e docenti con contratto a tempo determinato, per il restante 30%, facendo poi salva la necessaria sottoposizione di tutti gli insegnanti di religione cattolica al gradimento dell'Autorità ecclesiastica, sia nella fase genetica che funzionale del rapporto lavorativo, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato.



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

Le suddette peculiarità sono dettate dall'esigenza di consentire l'adeguamento del numero di insegnanti di religione alle fluttuazioni derivanti dalla scelta delle famiglie di optare o meno per l'insegnamento della religione cattolica, che si ricorda essere facoltativo.

La questione della compatibilità di un siffatto sistema di reclutamento dei docenti di religione cattolica, che consente la reiterazione di rapporti a termine seppur nei limiti della riserva del 30%, con il diritto europeo è stata di recente oggetto di attenzione da parte della Corte di Giustizia dell'Unione europea, con la sentenza 13 gennaio 2022, nella causa C-282/19.

La Corte di Giustizia ha, innanzitutto, escluso che costituisca una ragione obiettiva atta a giustificare la reiterazione di contratti a termine la condizione del permanere della idoneità riconosciuta dall'ordinario diocesano, posto che "tale idoneità è rilasciata una sola volta, nel momento in cui l'autorità scolastica presenta il proprio elenco di candidati, e a prescindere dalla durata dell'incarico affidato all'insegnante di religione cattolica in questione. Il rilascio di detta idoneità a tutti gli insegnanti di religione cattolica, indipendentemente dal fatto che essi abbiano stipulato un contratto a tempo indeterminato o un contratto a tempo determinato, costituisce quindi, come già indicato al punto 64 della presente sentenza, un aspetto indipendente dalla durata degli incarichi affidati agli insegnanti di religione cattolica. Analogamente, la revoca dell'idoneità costituisce una causa di risoluzione del rapporto di lavoro sia per gli insegnanti di religione cattolica immessi in ruolo sia per quelli che, come i ricorrenti nel procedimento principale, sono titolari solo di un contratto a tempo



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

determinato, e non costituisce quindi una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro».

Viceversa, la CGUE ha constatato che “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). 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). 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



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

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).

Ciò premesso, la Corte di Giustizia, tuttavia, evidenzia che “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)”.

Pertanto, secondo la CGUE se, da un lato, attese le peculiarità riguardanti l’insegnamento della religione cattolica nel nostro Paese, deve ritenersi consentito il reclutamento di personale docente con contratti a tempo determinato, si deve però



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

evidenziare che, comunque, ne è vietato l'abuso, non potendo ricorrere alla stipulazione dei suddetti contratti per la copertura di stabili carenze di organico.

Tali considerazioni sono state anche oggetto di analisi ed approfondimento della Cassazione che con sentenza n. 22256/2022 ha altresì rilevato che la ragione per cui si deve concludere per l'abusività della reiterazione di contratti a tempo determinato deve ravvisarsi nel fatto che il legislatore non ha rispettato l'obbligo di procedere con cadenza triennale allo svolgimento dei concorsi per l'assunzione in ruolo di cui all'art. 3, comma 2, L. n.186/2003, che, sebbene non riservati ai precari – se non nei limiti della riserva del 50% – sono funzionali all'evolversi di tale docenza verso il ruolo, risalendo l'ultimo concorso indetto al 2004.

I giudici di legittimità ritengono che il suddetto abuso vale in presenza di una reiterazione di incarichi annuali sia continui che discontinui, al fine di assicurare la flessibilità del reclutamento annuale, dovendo sempre aversi come riferimento il superamento del triennio, il quale esprime "il lasso di tempo che l'ordinamento individua come tollerabile rispetto al mantenimento della condizione di precarietà".

Pertanto, affermata l'illegittimità della reiterazione di contratti a termine oltre il triennio anche per i docenti di religione cattolica, la domanda di risarcimento del danno proposta dalla ricorrente deve trovare accoglimento.

Infatti, nel settore del pubblico impiego privatizzato non è consentita la conversione del contratto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, residuando il solo rimedio del risarcimento del danno comunitario da perdita di



chance, da determinarsi secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 2, del D. Lgs. n.81/2015, secondo cui "nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro."

Quanto all'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata dal Ministero, si evidenzia che, non trattandosi di una domanda di pagamento delle differenze retributive, ma di una domanda di risarcimento del danno eurounitario, deve applicarsi la prescrizione decennale dalla data del deposito del ricorso e della stessa, pertanto, si terrà conto ai fini della determinazione del quantum del risarcimento.

Il risarcimento del danno comunitario, da quantificarsi secondo i parametri previsti dall'art. 8 della L.n.604/1966, si ritiene equo nella misura di 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo in particolare al numero di contratti a termine illegittimamente stipulati per il periodo successivo al triennio.

Per quel che concerne invece le altre domande di parte ricorrente si espone quanto segue.



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

Nella fattispecie in esame, tuttavia, è pacifico che il ricorrente abbia prestato servizio come docente incaricato dell'insegnamento della religione cattolica in forza di plurimi contratti di lavoro a tempo determinato.

Appare, pertanto, opportuno esaminare nello specifico la normativa che disciplina le assunzioni degli insegnanti di religione cattolica.

L'art. 309 d.lgs 297/94 T.U. Scuola che disciplina l'Insegnamento della religione cattolica prevede che "1. Nelle scuole pubbliche non universitarie di ogni ordine e grado l'insegnamento della religione cattolica è disciplinato dall'accordo tra la Repubblica Italiana e la Santa Sede e relativo protocollo addizionale, ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121, e dalle intese previste dal predetto protocollo addizionale, punto 5, lettera b). 2. 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. 3. I docenti incaricati dell'insegnamento della religione cattolica fanno parte della componente docente negli organi scolastici con gli stessi diritti e doveri degli altri docenti. La legge 18.07.2003 n. 186 sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado ha poi imposto l'inserimento nell'organico delle scuole statali dei posti per gli insegnanti di religione cattolica. In particolare, con quest'ultima legge sono stati istituiti i ruoli degli insegnanti di religione (art. 1, co. 1) e sono state stabilite le speciali modalità di accesso a tali ruoli, che sono diverse rispetto a quelle del restante personale della scuola. Si è previsto, infatti, che l'accesso avvenga solo previo superamento di concorso per titoli ed esami (con esclusione del sistema delle



graduatorie ad esaurimento vigente per l'atto personale del comparto) e in relazione ai posti annualmente disponibili nelle dotazioni organiche. Le dotazioni sono determinate, ai sensi dell'art. 2 co. 2 L. 186/2003, nella misura del settanta per cento del totale dei posti funzionanti nel territorio di pertinenza della diocesi mentre è previsto che il restante trenta per cento dei posti venga coperto mediante contratto di lavoro a tempo determinato (art. 3, co. 10 l. 186/2003). L'art. 3, co. 7 della legge citata stabilisce infatti che "dall'elenco dei docenti che hanno superato il concorso il dirigente regionale attinge per segnalare all'ordinario diocesano i nominativi necessari per coprire i posti che si rendano eventualmente vacanti nelle dotazioni organiche durante il periodo di validità del concorso", sancendo in tal modo il diritto allo scorrimento nella graduatoria per gli idonei che aspirano alla copertura del 70% dei posti disponibili nella diocesi durante il periodo di validità del concorso. La stabilità del rapporto di lavoro non vale dunque per l'intera categoria di docenti, in quanto per una parte minore, ma pur sempre significativa, di costoro, destinati a coprire con contratti a termine il restante 30% dei posti disponibili, la perdurante applicazione dell'art. 53, ultimo comma, della L. n. 312/1980 costituisce l'unico temperamento rispetto alla mancata stabilizzazione del rapporto di lavoro. La stessa Corte Costituzionale in plurime pronunce (ex multis Corte Cost. n. 101/2014, n. 146/2013) ha del resto evidenziato come la disciplina del rapporto di lavoro dei docenti di religione presenti sue peculiarità, differenti dalla normativa disciplinante il rapporto di lavoro degli altri docenti affermando che è innegabile che, nonostante la riforma di cui alla citata legge n. 186 del 2003, lo status degli insegnanti di religione mantenga alcune sue indubbe



peculiarità, quali la permanente possibilità di risoluzione del contratto per revoca dell'idoneità da parte dell'ordinario diocesano (art. 3, comma 9, della legge n. 186 del 2003) e l'assenza di un sistema paragonabile a quello delle graduatorie ad esaurimento previste per altri docenti, le quali consentono l'ingresso in ruolo in ragione del cinquanta per cento dei posti disponibili (ex art. 399 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297) e sottolineando come la peculiarità del rapporto di lavoro degli insegnanti di religione che giustifica la diversità della condizione dei suddetti docenti sia data anche dal fatto che tale categoria di docenti ha operato tradizionalmente con un rapporto di servizio nel quale assume un ruolo centrale l'Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana.

Ciò premesso, quanto alla domanda relativa alla declaratoria del diritto del ricorrente alla progressione professionale retributiva e a percepire le differenze stipendiali maturate in ragione della relativa anzianità di servizio si osserva come, per i docenti di religione, a differenza che per gli altri docenti a tempo determinato, stante proprio la specialità della relativa normativa, è prevista una speciale disciplina per la retribuzione e la ricostruzione di carriera stabilita dal combinato disposto degli artt. 53 co 6 della legge n. 312/1980, art. 2 comma e seg. del DPR n. 209/1987 e dall'art. 3 comma 7 del DPR n.399/1988.

In particolare, l'art. 53 comma 6 della legge n.312/1980 prevede che "ai docenti di religione dopo - quattro anni di insegnamento si applica una progressione economica di carriera con classi di stipendio corrispondenti all'ottanta per cento di quelle attribuite ai docenti laureati di ruolo, con l'obbligatorietà di costituzione e accettazione di posto orario con trattamento cattedra".



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023

Tale disposizione porta ad escludere la fondatezza della domanda relativa alla progressione retributiva non potendosi affermare che il ricorrente abbia sempre percepito lo stipendio iniziale previsto per il personale assunto a tempo indeterminato senza invece ottenere gli incrementi retributivi normativamente previsti dalla disposizione richiamata.

Il ricorrente domanda anche il riconoscimento del diritto all'anzianità maturata per il cumulo dei periodi lavorati in esecuzione dei contratti a termine ed il conseguente trattamento economico più elevato che ne deriverebbe. Più esattamente, domanda le differenze retributive scaturenti dalla progressione di carriera nel rispetto della previsione contrattuale secondo cui il conteggio deve esser predisposto sulla base di scaglioni stipendiali. Concorda la scrivente con le motivazioni esposte nella sentenza n.2815/14 resa da altro giudice di codesta sezione lavoro- alle quali integralmente si riporta – per cui la domanda, così individuata quanto al petitum ed alla causa petendi, è fondata e dunque accoglibile. Ed invero, imponendosi una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di Giustizia, il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato, sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CEE, comporta - “a meno che non sussistano ragioni oggettive” - che le previsioni del diritto dell'Unione debbano esser applicate, con disapplicazione della normativa interna del settore scolastico. La Corte di Giustizia ha chiarito che le ragioni oggettive che giustificerebbero una disparità di trattamento sono quelle strettamente attinenti alle modalità di



**Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 05/06/2023**

svolgimento della prestazione non potendo consistere nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, nel fatto che il datore sia una p.a. ovvero nella diversità delle modalità di reclutamento. Nella specie, il Miur ha fatto unicamente leva sulla necessità di garantire il servizio scolastico ovvero sulla imprevedibilità delle esigenze sostitutive, ossia su ragioni che possono esser invocate per sostenere la legittimità del ricorso alle assunzioni a termine del personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di servizio maturata.

Pertanto, siffatta domanda deve esser accolta nei sensi sopra specificata e nei limiti dell'eccepita prescrizione quinquennale.

Spese del presente giudizio compensate in ragione della controvertibilità delle questioni esaminate.

**P.Q.M.**

- 1) Accerta e dichiara l'illegittima reiterazione dei contratti a tempo determinato stipulati dalle parti e, per l'effetto:
- 2) Condanna il MIUR al pagamento in favore del ricorrente della somma a titolo di indennità risarcitoria pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi legali;
- 3) Accerta e dichiara il diritto del ricorrente alla ricostruzione della carriera in ragione dell'anzianità di servizio ed in conseguenza, condanna il Miur al pagamento delle differenze retributive maturate antecedentemente al quinquennio precedente la notifica del ricorso, oltre interessi legali;
- 4) Compensa le spese di lite.



Salerno, 04/06/2023

**Il Giudice del lavoro.**

**Dott.ssa Ippolita Laudati**

