

Nella causa iscritta al R.G.L. n. XXX/2022 promossa da:

**XXXX XXXXX** (c.f. XXXXXXXXXX), rappresentata e difesa dagli Avvocati RINALDI GIOVANNI, GANCI FABIO e MICELI WALTER ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv. Rinaldi in Biella, Via G. De Marchi n. 5, come da delega in calce al ricorso introduttivo;

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO - USR PIEMONTE** (C.F. 97613140017) in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dalla Dott.ssa XXXX XXXX (Dirigente del Ministero), dalla Dott.ssa XXXX XXXX (funzionario del Ministero) e dalla Dott.ssa XXXX XXXX (dipendente del Ministero) legalmente domiciliati presso l'Ufficio Scolastico Provinciale di Torino, Via Coazze n. 18 come da memoria difensiva;

- **PARTE CONVENUTA** -

All'esito della camera di consiglio, non essendo presenti le parti, il Giudice pronuncia la seguente sentenza contestuale, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., contenente il dispositivo e l'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.



**REPUBBLICA ITALIANA**

**In Nome del Popolo Italiano**

**Il Tribunale Ordinario di Ivrea**

**Sezione civile - area Lavoro**

Con ricorso depositato in data 23.05.2022 la signora XXXX ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione esponendo di aver lavorato alle dipendenze del Ministero in qualità di docente, abilitata all'insegnamento della religione cattolica, in forza di una lunga serie di contratti per ben 22 anni su posti vacanti in organico di diritto come da prospetto indicato in ricorso. Ha quindi chiesto al giudice di accertare l'abusiva reiterazione dei contratti a termine e per l'effetto di condannare



l'amministrazione convenuta al risarcimento del danno, quantificato secondo i criteri di cui all'art. 32 comma 5 Legge n. 183/2010.

Si è costituito il Ministero dell'Istruzione con una memoria difensiva con cui ha chiesto il rigetto del ricorso in quanto infondato.

La causa, di natura documentale, è stata discussa oralmente all'odierna udienza e viene decisa con la presente sentenza.

In materia di abusiva reiterazione dei contratti a termine del personale scolastico, la Corte di Cassazione ha enunciato i seguenti principi di diritto (cfr. Cass. n. 22552/2016): *“La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità.*

*119. B. "Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangono prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi".*

*120. C. Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, 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.*

*121. D. Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangono prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di*



*sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015.*

*122. E. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei progressi strumenti selettivi- concorsuali.*

*123. F. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza n. 5072 del 2016 , che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza.*

*124. G. Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 c. 1 L. 124/1999, avveratasi a far data da 10.07.2001, ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione, va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.*

*125. H. Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima”.*



Ebbene, venendo al caso di specie, dallo stato matricolare in atti si evince che la signora Bianco ha stipulato reiterati contratti con l'amministrazione convenuta per "supplenze annuali", relativi allo stesso istituto scolastico e alla stessa cattedra, susseguitisi senza soluzione di continuità per ben 22 anni. In particolare, la signora Grande ha svolto attività di docente dal 1.09.2001 al 31.08.2022 presso l'Istituto Comprensivo Fiano, per l'insegnamento della religione cattolica.

È vero che lo statuto degli insegnanti di religione cattolica è definito da una normativa speciale contenuta nella legge n. 186/2003, tuttavia si osserva che i contratti a tempo determinato stipulati dalla ricorrente fanno riferimento al periodo compreso tra il 1° settembre e il 31 agosto dello stesso anno scolastico, quindi sono in tutto e per tutto assimilabili alle supplenze disciplinate dall'art. 4, comma 1 della Legge n. 124/1999, con la conseguenza che i principi giurisprudenziali sopra riportati trovano certamente applicazione anche al caso in esame.

Sul punto giova inoltre richiamare quanto affermato dalla Corte di Cassazione e cioè che (Cass., Sez. Lav. n. 8185/2023): *"Nel regime speciale di assunzione a tempo determinato dei docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, di cui alla L. n. 186 del 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 indicazione 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".*

*"I contratti di assunzione dei docenti di religione non di ruolo nella scuola pubblica hanno durata annuale e sono soggetti a conferma automatica, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, al permanere delle condizioni e dei requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge, ma è consentita altresì l'assunzione di durata infrannuale, sulla base di contratti motivati dalla necessità sostitutiva di docenti precedentemente incaricati, oppure nello stretto tempo necessario all'attuazione delle immissioni in ruolo in esito a procedure concorsuali già svolte o per concludere procedure concorsuali in essere, spettando in tali casi al Ministero, qualora sorga*



*contestazione a fini risarcitori per abuso nella reiterazione del ricorso a contratti a termine, l'onere della prova della legittimità della causale, la quale, se accertata, esclude tali contratti dal computo per l'integrazione della fattispecie del predetto abuso”*

È dunque evidente la configurabilità della abusiva reiterazione di contratti a termine denunciata dalla ricorrente.

Quanto alla tutela riconoscibile alla signora XXXX, occorre ricordare che: *“Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dall'art. 36, comma 5, d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all'art. 32, comma 5, legge 4 novembre 2010, n. 183, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 legge 15 luglio 1966, n. 604”* (cfr. Corte Cass. SSUU n. 5072 del 2016).

Ciò posto, considerato che l'abuso si è protratto per oltre 20 anni, si ritiene congruo riconoscere in favore della sig.ra Bianco l'indennità risarcitoria nella misura massima, ovverosia dodici mensilità della retribuzione globale di fatto attualmente in godimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate ex D.M. n. 55/2014 e successive modificazioni, applicando lo scaglione previsto per le cause in materia di lavoro dal valore compreso fra € 5.000,00 ed € 26.000,00 nella misura di € 2.300,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e Cpa e rimborso del contributo unificato. Deve infine trovare accoglimento la domanda di distrazione formulata ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

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

Visto l'art. 429 c.p.c.

Definitivamente pronunciando, disattesa ogni altra domanda, eccezione e deduzione,

- condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento in favore della ricorrente della somma corrispondente a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre agli interessi corrispettivi al tasso legale dalla sentenza fino al saldo;



- condanna il Ministero dell'Istruzione a rimborsare alla ricorrente le spese di lite che liquida in € 2.300,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e cpa e rimborso del contributo unificato con distrazione in favore dell'Avvocato Rinaldi.

Ivrea, 07/11/23

Il Giudice

Dott.ssa XXXX XXXX

