

N. R.G. 1386/2024



**TRIBUNALE DI ASTI**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il giudice del Lavoro, dott.ssa Elisabetta Antoci, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

pronunciata ex art. 429 c.p.c. all'udienza del 28/03/2025

nella causa iscritta al n. r.g.l. [REDACTED] promossa da:

[REDACTED] con il patrocinio dell'avv. NASO  
DOMENICO

*ricorrente*

contro

**MIM - MINISTERO ISTRUZIONE E DEL MERITO**, rappresentato e difeso, ex art.  
417bis cpc dai funzionari, dott. [REDACTED]

*resistente*

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

La ricorrente, premesso di essere dipendente del Ministero dell'Istruzione (in seguito MI o Ministero) in qualità di insegnante di religione cattolica in virtù di ripetuti contratti di lavoro a tempo determinato, si è rivolta al Tribunale di Asti, in funzione di giudice del Lavoro, lamentando l'abusiva reiterazione dei contratti a termine oltre il termine di 36 mesi complessivi e chiedendo il risarcimento del danno nella misura ricompresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione globale di fatto.



Costituendosi in giudizio, l'Amministrazione ha chiesto il rigetto delle domande avanzate, sulla scorta della specialità della disciplina che regola il sistema di reclutamento del personale della scuola e degli insegnanti di religione.

All'odierna udienza le parti hanno concordemente indicato l'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. (in € 2.109,10) e parte ricorrente ha chiesto applicarsi ai fini del risarcimento il novellato art. 36 d. lgs. 165/01 e i procuratori hanno insistito nel resto nelle rispettive conclusioni.

\* \* \* \* \*

1. - È incontestata tra le parti, oltre che documentale provata, l'allegazione della ricorrente secondo cui la stessa ha prestato servizio alle dipendenze del MI, in qualità di insegnante di religione cattolica, in virtù di una serie di contratti a termine di durata annuale, a partire dall'anno scolastico 2005/2006 e sino alla data di deposito del ricorso (29.11.2024).

2. - Ai fini della valutazione della domanda relativa alla illegittima reiterazione dei contratti a termine occorre ricostruire il quadro normativo di riferimento, prendendo le mosse dall'art. 36 dei cd. Patti Lateranensi, ratificati con legge n. 810/1929, conclusi in attuazione dell'art. 7 Cost.

Il citato art. 36 prevede che *“L'Italia considera fondamento e coronamento dell'istruzione pubblica l'insegnamento della dottrina cristiana secondo la forma ricevuta dalla tradizione cattolica. E perciò consente che l'insegnamento religioso ora impartito nelle scuole pubbliche elementari abbia un ulteriore sviluppo nelle scuole medie, secondo programmi da stabilirsi d'accordo tra la Santa Sede e lo Stato. Tale insegnamento sarà dato a mezzo di maestri e professori, sacerdoti o religiosi, approvati dall'autorità ecclesiastica, e sussidiariamente a mezzo di maestri e professori laici, che siano a questo fine muniti di un certificato di idoneità da rilasciarsi dall'Ordinario diocesano. La revoca del certificato da parte dell'Ordinario priva senz'altro l'insegnante della capacità di insegnare...”*.

L'art. 9, secondo comma, di cd. Accordi di Villa Madama, modificativi del Concordato del 1929, ratificati con legge n. 121/1985, stabilisce che *“...La Repubblica italiana, riconoscendo il valore della cultura religiosa e tenendo conto che i principi del cattolicesimo fanno*



*parte del patrimonio storico del popolo italiano, continuerà ad assicurare, nel quadro delle finalità della scuola, l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche non universitarie di ogni ordine e grado."*

Nel Protocollo addizionale allegato si legge che *"5. In relazione all'articolo 9: a) L'insegnamento della religione cattolica nelle scuole indicate al n. 2 è impartito - in conformità alla dottrina della Chiesa e nel rispetto della libertà di coscienza degli alunni - da insegnanti che siano riconosciuti idonei dall'autorità ecclesiastica, nominati, d'intesa con essa, dall'autorità scolastica. Nelle scuole materne ed elementari detto insegnamento può essere impartito dall'insegnante di classe, riconosciuto idoneo dall'autorità ecclesiastica, che sia disposto a svolgerlo. b) con successiva intesa tra le competenti autorità scolastiche e la Conferenza Episcopale Italiana verranno determinati: 1) i programmi dell'insegnamento della religione cattolica per i diversi ordini e gradi delle scuole pubbliche; 2) le modalità di organizzazione di tale insegnamento, anche in relazione alla collocazione nel quadro degli orari delle lezioni; 3) i criteri per la scelta dei libri di testo; 4) i profili della qualificazione professionale degli insegnanti. c) Le disposizioni di tale articolo non pregiudicano il regime vigente nelle regioni di confine nelle quali la materia è disciplinata da norme particolari."*

L'art. 2.6 bis del d.p.r. 751/1985, con il quale è stata recepita l'intesa in materia tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche, così come interpolato dal d.p.r. 202/1990, stabilisce che *"Il riconoscimento di idoneità all'insegnamento della religione cattolica ha effetto permanente salvo revoca da parte dell'Ordinamento diocesano"*.

L'art. 309 del d.lgs. 297/1994 così disponeva: *"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..."*.

Tale assetto è stato profondamente innovato dalla legge 186/2003 *"Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine*



e grado” prevedendo (art. 1), che “1. 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, reso esecutivo ai sensi della legge 25 marzo 1985, n. 121, e dall'Intesa tra il Ministro della pubblica istruzione e il Presidente della Conferenza episcopale italiana, resa esecutiva con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1985, n. 751, e successive modificazioni, sono istituiti due distinti ruoli regionali, articolati per ambiti territoriali corrispondenti alle diocesi, del personale docente e corrispondenti ai cicli scolastici previsti dall'ordinamento. 2. Agli insegnanti di religione cattolica inseriti nei ruoli di cui al comma 1 si applicano, salvo quanto stabilito dalla presente legge, le norme di stato giuridico e il trattamento economico previsti dal testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e successive modificazioni, di seguito denominato "testo unico", e dalla contrattazione collettiva. 3. Nella scuola dell'infanzia e nella scuola elementare l'insegnamento della religione cattolica può essere affidato ai docenti di sezione o di classe riconosciuti idonei dalla competente autorità ecclesiastica, ai sensi del punto 2.6 della Intesa di cui al comma 1, e successive modificazioni, che siano disposti a svolgerlo.”

Il successivo art. 2 dispone che “1. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la funzione pubblica, è stabilita la consistenza della dotazione organica degli insegnanti di religione cattolica, articolata su base regionale, determinata nella misura del 70 per cento dei posti d'insegnamento complessivamente funzionanti. 2. Le dotazioni organiche per l'insegnamento della religione cattolica nella scuola secondaria 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. 3. Le dotazioni organiche per l'insegnamento della religione cattolica nella scuola dell'infanzia e nella scuola elementare 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, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 1, comma 3. In sede di prima applicazione della presente legge, le predette dotazioni organiche sono stabilite nella



*misura del 70 per cento dei posti funzionanti nell'anno scolastico precedente quello in corso alla data di entrata in vigore della medesima legge.”*

*L'art. 3 stabilisce che “1. L'accesso ai ruoli di cui all'articolo 1 avviene, previo superamento di concorsi per titoli ed esami, intendendo per titoli quelli previsti al punto 4 dell'Intesa di cui all'articolo 1, comma 1, e successive modificazioni, per i posti annualmente disponibili nelle dotazioni organiche di cui all'articolo 2, commi 2 e 3. 2. I concorsi per titoli ed esami sono indetti su base regionale, con frequenza triennale, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con possibilità di svolgimento in più sedi decentrate, in relazione al numero dei concorrenti, ai sensi dell'articolo 400, comma 01, del testo unico, e successive modificazioni.....4. Ciascun candidato deve inoltre essere in possesso del riconoscimento di idoneità di cui al numero 5, lettera a), del Protocollo addizionale di cui all'articolo 1, comma 1, rilasciato dall'ordinario diocesano competente per territorio e può concorrere soltanto per i posti disponibili nel territorio di pertinenza della diocesi. 5. Relativamente alle prove di esame, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 5, comma 2, della presente legge, si applicano le disposizioni dell'articolo 400, comma 6, del testo unico, che prevedono l'accertamento della preparazione culturale generale e didattica come quadro di riferimento complessivo, e con esclusione dei contenuti specifici dell'insegnamento della religione cattolica. 6. Le commissioni giudicatrici dei concorsi per titoli ed esami sono presiedute da un professore universitario o da un dirigente scolastico o da un ispettore tecnico, e composte da due docenti a tempo indeterminato, con almeno cinque anni di anzianità, titolari di insegnamento pertinente con l'accertamento di cui al comma 5. Il presidente e i componenti delle commissioni giudicatrici sono nominati dal dirigente regionale e scelti nell'ambito della regione in cui si svolgono i concorsi. 7. Le commissioni compilano l'elenco di coloro che hanno superato il concorso, valutando, oltre al risultato delle prove, esclusivamente i titoli di cui al comma 3. Il dirigente regionale approva l'elenco ed invia all'ordinario diocesano competente per territorio i nominativi di coloro che si trovano in posizione utile per occupare i posti delle dotazioni organiche di cui all'articolo 2, commi 2 e 3. 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. 8. L'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato è disposta dal dirigente regionale, d'intesa con l'ordinario diocesano*



*competente per territorio, ai sensi del numero 5, lettera a), del Protocollo addizionale di cui all'articolo 1, comma 1, e del punto 2.5 dell'Intesa di cui al medesimo articolo 1, comma 1, nell'ambito del regime autorizzatorio in materia di assunzioni previsto dall'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. 9. Ai motivi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dalle disposizioni vigenti si aggiunge la revoca dell'idoneità da parte dell'ordinario diocesano competente per territorio divenuta esecutiva a norma dell'ordinamento canonico, purché non si fruisca della mobilità professionale o della diversa utilizzazione o mobilità collettiva, di cui all'articolo 4, comma 3. 10. 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."*

*L'art. 4 comma 3 richiamato prevede che "3. L'insegnante di religione cattolica con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al quale sia stata revocata l'idoneità, ovvero che si trovi in situazione di esubero a seguito di contrazione dei posti di insegnamento, può fruire della mobilità professionale nel comparto del personale della scuola, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti e subordinatamente al possesso dei requisiti prescritti per l'insegnamento richiesto, ed ha altresì titolo a partecipare alle procedure di diversa utilizzazione e di mobilità collettiva previste dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."*

**2.1.** - Dal quadro normativo sopra richiamato si evince che i docenti di religione cattolica hanno uno statuto in larga parte autonomo in virtù delle esigenze del tutto peculiari che stanno alla base dell'insegnamento della loro disciplina. Il tratto più qualificante è rappresentato indubbiamente dalle pregnanti prerogative attribuite all'autorità ecclesiastica, atteso che il riconoscimento di idoneità proveniente dalla stessa è requisito di partecipazione al concorso per l'assunzione nell'apposito ruolo regionale, presupposto indispensabile per la stipula di tutte le assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) e il suo venir meno integra addirittura una condizione risolutiva del rapporto lavorativo in essere.

**3.** - Come però recentemente rilevato dalla Corte di Giustizia, nella sentenza n. C-282/219 del 13/1/2022, tale peculiarità della disciplina riguarda indistintamente i



docenti di ruolo e quelli assunti a tempo determinato e l'idoneità da parte dell'autorità ecclesiastica viene rilasciata una sola volta e permane sino a revoca, sicchè tali tratti caratteristici non possono costituire motivo obiettivo per giustificare il ricorso a reiterati rapporti a termine.

La Corte di Giustizia, nell'esaminare la compatibilità della regolazione nazionale del diritto del lavoro scolastico, con riferimento ai docenti di religione cattolica, sotto il profilo dei sistemi di prevenzione e reazione ai possibili abusi nel ricorso alla contrattazione a tempo determinato, ha enucleato alcune conclusioni:

a) I fattori di oscillazione delle esigenze di docenti di religione cattolica "attestano, nel settore dell'insegnamento di cui trattasi nel procedimento principale, un'esigenza particolare di flessibilità che 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" (punto 104): in breve, 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);

b) Tuttavia "l'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro esige... 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)", occorrendo a tal fine che il giudice nazionale faccia "tutto quanto (gli) compete.... prendendo in considerazione il diritto interno nella sua interezza e



applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza del 24 giugno 2021, Obras y Servicios)", procedendo ad "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";

c) Il giudice interno è chiamato a verificare se "non esistano "norme equivalenti per la prevenzione degli abusi", ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro" (punto 116);

d) Il giudice interno deve "interpretare e applicare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo da sanzionare debitamente tale abuso e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" (punto 118), curando peraltro ("vegliando") di evitare che i lavoratori che hanno subito quell'abuso "non siano dissuasi, nella speranza di continuare a lavorare nel settore determinato", dal far valere anche in sede giurisdizionale le misure preventive finalizzate ad impedire l'abuso stesso (punto 117).

**3.1.** - Alla luce di ciò la Suprema Corte ha recentemente affermato i seguenti principi (vedi ex multis: Corte di Cassazione, n. 24761 del 12/08/2022):

1) "Stante l'impossibilità di conversione a tempo indeterminato dei contratti annuali dei docenti non di ruolo di religione cattolica in corso, per i quali la contrattazione collettiva stabilisce la conferma al permanere delle condizioni e dei requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge, i medesimi rapporti proseguono, nonostante il reiterarsi di essi nel tempo e ciò in ragione dell'indirizzo della pronuncia della Corte di Giustizia in materia, secondo cui l'interpretazione del diritto interno in coerenza con i principi eurounitari non può tradursi in ragione di pregiudizio per i lavoratori, salvo il diritto al risarcimento del danno per la mancata indizione dei concorsi triennali quali previsti dalla legge per l'accesso ai ruoli";



2) "Nel regime speciale di assunzione a tempo determinato dei docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, di cui alla L. n. 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 all'art. 32, co. 5, L. n. 183/2010 (poi, art. 28, co. 2, dlgs. N. 81/2015) oltre al ristoro, se provato, del maggior danno sofferto, non essendo invece riconoscibile la trasformazione di diritto in rapporti a tempo indeterminato";

3) "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" (in termini cfr. Cass. civ. n. 18698/2022).

**4.** - L'applicazione dei superiori principi al caso in esame conduce all'accoglimento della domanda risarcitoria proposta dalla ricorrente.



Come già anticipato è pacifico che l'odierna ricorrente ha prestato servizio in forza di una serie di ripetuti contratti a tempo determinato per l'insegnamento della religione cattolica a partire dall'anno scolastico 2005/2006 e sino all'a.s. 2024/2025 e per la durata dell'intero anno scolastico, ossia da settembre sino al 31 agosto dell'anno successivo, senza indicazione di alcuna causale e senza che siano stati indetti concorsi di accesso ai ruoli secondo la cadenza triennale prevista dall'art. 2, comma 2, della L. n. 186/2003, ciò che secondo la Corte di Cassazione determina "l'abuso lesivo dell'Accordo Quadro".

In definitiva, a fronte di un sistema che non prevede limiti alla reiterazione dei contratti a tempo determinato, l'Amministrazione convenuta 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 ommesso di ottemperare alla regola legale di indizione triennale dei concorsi per gli inserimenti di ruolo (v. art. 3, comma 2, L. n. 186/2003).

È, infatti, pacifico che, dopo un primo concorso svoltosi nel 2004 dopo l'entrata in vigore della legge, non sono stati più indetti i concorsi previsti dalla disposizione da ultimo richiamata.

Né assume rilevanza in senso ostativo al diritto della ricorrente la circostanza che l'art. 1 bis, comma 3, D.L. n. 126/2019 conv in L. n. 159/2019 abbia previsto la copertura tramite concorso per gli anni dal 2020 al 2023 di tutti i posti vacanti e disponibili per gli insegnanti di religione. Come infatti precisato dalla Suprema Corte nel succitato pronunciamento, ciò non costituisce applicazione del meccanismo fisiologico di aggiornamento degli organici, che rappresenta la misura idonea ad evitare l'abuso, ma un'evoluzione verso il ruolo *"eccezionalmente regolata dal legislatore"* che, *"fino a che l'assunzione in quel modo non risulti concretamente avverata"*, non assume rilevanza, restando comunque fermo l'interesse alla regolare indizione del concorso, così come il riconnesso abuso conseguente all'inosservanza del sistema ordinario, su base triennale, di selezione ed assunzione.



I contratti a termine stipulati dalla ricorrente, nel complesso, hanno ampiamente superato il menzionato triennio ipotetico (legale) di svolgimento dei concorsi, sicchè è senza dubbio integrata la fattispecie di abuso, con conseguente diritto al risarcimento del danno, con esonero dalla prova del concreto pregiudizio.

5. - Con riferimento alla liquidazione deve ritenersi applicabile l'art. 12, dl 131/24 che ha modificato l'art. 36, comma 5, dlgs 165/01, che attualmente prevede che: *“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”*.

Invero, richiamati i principi espressi dalla Suprema Corte nella sentenza n. 5072/2016 e rilevato che a seguito dell'abrogazione dell'art. 32 l. 183/2010 la giurisprudenza ha fatto ricorso, sempre nella prospettiva della interpretazione adeguatrice, ai criteri di cui all'art. 28, comma 2, d.lgs. 81/2015, devono ritenersi attualmente applicabili, nella medesima ottica, i nuovi parametri dettati dal novellato art. 36 d. lgs. 165/2001, ancorché detta disposizione non contenga una disciplina transitoria che ne consenta l'applicazione diretta, trattandosi senza dubbio di *“fattispecie omogenea, sistematicamente coerente e strettamente contigua”* (cfr. Cass. 5072/2016).

Del resto, detta impostazione è corroborata dal fatto che la nuova disciplina, che incrementa la misura risarcitoria, è stata approvata al dichiarato fine di ridurre le procedure di infrazione avviate dalla Commissione Europea, come espressamente menzionato nel primo *“considerato”* del d.l. 131/2024 (*“Considerato che il numero complessivo delle procedure di infrazione avviate dalla Commissione europea nei confronti della Repubblica italiana è superiore alla media degli altri Stati membri dell'Unione europea comparabili con la Repubblica italiana e che, pertanto, è necessario adottare misure urgenti per ridurre il numero di dette procedure, nonché per evitare l'applicazione di sanzioni pecuniarie ai*



sensi dell'articolo 260, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)").

5.1 - Parte istante avrà quindi diritto al risarcimento del danno da parametrarsi all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto alla data dell'ultimo contratto a termine illegittimamente reiterato stipulato prima della data di deposito del ricorso, tenuto conto dell'anzianità di servizio, da considerarsi nella fattispecie de qua come complessiva durata di tale abusiva reiterazione (solo questo periodo, infatti, deve considerarsi come produttivo di danno risarcibile).

Nel caso di specie la reiterazione abusiva ha avuto luogo, come sopra indicato, per 204 mesi, sicchè alla luce dei criteri sopra richiamati si stima equo individuare l'indennità risarcitoria nella misura pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, attribuendo *mezza mensilità* risarcitoria ogni 6 mesi di abusiva reiterazione, oltre il trentaseiesimo mese e sino al 102simo mese, e *una mensilità* risarcitoria ogni 6 mesi di abusiva reiterazione, dal 103simo mese in avanti, considerato il limite minimo di 4 mensilità e il massimo di 24 mensilità, così adeguatamente valorizzando la finalità sanzionatoria della nuova norma in rapporto al numero di contratti e alla durata complessiva del rapporto, e quindi in € 50.618,40 (pari a € 2.109,10 X 24).

6. - Alle somme riconosciute dovranno, poi, essere aggiunti gli interessi legali dalle singole scadenze al saldo, con esclusione del cumulo di essi con la rivalutazione monetaria, giusta il disposto dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724/94 (il quale dispone che "L'articolo 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412 (che sancisce il divieto di cumulo di rivalutazione e interessi, n.d.r.) si applica anche agli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale, per i quali non sia maturato il diritto alla percezione entro il 31 dicembre 1994, spettanti ai dipendenti pubblici e privati in attività di servizio o in quiescenza"), applicabile a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro e non soltanto a quelli strettamente retributivi (Cass. civ., sez. L, Sentenza n. 13624 del 02/07/2020).

7. - In quanto soccombente parte convenuta va altresì condannata alla rifusione delle spese di lite sostenute da parte ricorrente, liquidate come in dispositivo alla luce del



D.M. 55/14, alla stregua dei valori minimi dello scaglione di riferimento in considerazione della serialità della questione trattata e con esclusione della fase istruttoria, limitata alla produzione documentale.

**P.Q.M**

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione respinta,

- accerta l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato stipulati dalle parti e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del suo legale rapp.te pro-tempore, a pagare a parte ricorrente un'indennità risarcitoria pari ad € 50.618,40 corrispondente a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria dalla sentenza al saldo;
- condanna il Ministero convenuto alla rifusione in favore della ricorrente delle spese di lite complessivamente liquidate in € 3.689,00 per compenso, oltre € 259,00 per rimborso contributo unificato, IVA, CPA e rimborso forfettario delle spese generali nelle misure di legge, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

**IL GIUDICE**

*dott.ssa Elisabetta Antoci*

