



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**La giudice del Tribunale di Torino, sezione lavoro,**

nella causa iscritta al R.G.L. n. xxxx/2020 promossa da:

**XXXXXXXXXXXXX** - XXXXXXXXXXXXX - ass. avv. XXXXXX, XXXXXXXX e XXXXXXXX

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** - ass. dr.ssa XXXXXX (parte convenuta)

all'udienza del 18/02/2022

dopo la discussione orale delle parti, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. pronuncia la seguente

**SENTENZA**

premesse che:

-la ricorrente, docente assunta dal Ministero dell'Istruzione con reiterati contratti a tempo determinato (come da prospetto allegato al ricorso) lamenta - come precisato all'odierna udienza - lamenta l'abusiva reiterazione dei contratti stipulati sino al 31/8 di ciascun anno dal 2016/2017 in poi, riferiti a posti vacanti nell'organico di diritto e non a posti da coprire per sostituire per personale temporaneamente assente, denunciando la violazione del termine massimo di 36 mesi; di conseguenza, chiede al tribunale di accertare l'abuso dei contratti a tempo indeterminato e la condanna del Ministero al risarcimento dei danni da quantificarsi ai sensi dell'art. 32 comma 5 l. 183/2010;

-la ricorrente chiede altresì il pagamento della somma di euro 1254,81 a titolo di indennità di ferie non fruite per gli a.s. 2013/2014 e 2014/2015;

-il Ministero dell'Istruzione si è costituito difendendo la legittimità del proprio operato ed eccependo la prescrizione della domanda di pagamento dell'indennità;

-nelle note scritte richieste da questa giudice per l'approfondimento delle questioni giuridiche rilevanti per la decisione, la parte ricorrente ha evidenziato come l'immissione in ruolo intervenuta nel corso del giudizio a seguito del positivo superamento di una procedura concorsuale selettiva sia irrilevante ai fini della decisione, non essendo idoneo a sanare l'abuso; l'amministrazione convenuta si è invece limitata a richiamare le difese di cui alla memoria costitutiva senza contestare le nuove allegazioni e deduzioni avversarie;

-all'odierna udienza è stata sentita una funzionaria del Ministero in merito alle procedure concorsuali riservate ai docenti precari;

ritenuto che la domanda risarcitoria sia meritevole di accoglimento, potendosi richiamare ex art. 118 disp. att. c.p.c. le condivisibili argomentazioni esposte nella sentenza emessa da questo tribunale in analogo giudizio nella causa n. 6513/2020 RGL, di seguito trascritte:

*<<-nel sistema delineato dalla L. 107/2015, posto rimedio alla precarietà di un ampio contingente di docenti impiegati da anni – in contrasto con la clausola 5 dell’Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE – in forza di contratti di supplenza a tempo determinato mediante un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato (cfr. art. 1 comma 95 e ss.), la ingiustificata reiterazione dei contratti a termine con modalità contrastanti con il diritto dell’Unione Europea non avrebbe più dovuto realizzarsi: alla regolare indizione, con cadenza triennale, di concorsi nazionali su base regionale per la copertura dei posti vacanti e disponibili, si affiancava il disposto dell’art. 1 c. 131 L. 107/2015 secondo cui “a decorrere dal 1/9/2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche se non continuativi”; il comma 132 dell’art. 1 aveva introdotto inoltre nello stato di previsione del MIUR un fondo per i pagamenti in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali aventi ad oggetto il risarcimento dei danni conseguenti alla reiterazione dei contratti a termine per una durata complessiva superiore a 36 mesi, anche non continuativi, su posti vacanti e disponibili;*

*-la disposizione del comma 131 sopra riportato è stata abrogata dall’art. 4 bis DL 12/7/2018 n. 87 (c.d. Decreto dignità, conv. in L. 9/8/2018 n. 96);*

*-l’art. 29 comma 2 D.Lgs. 15/6/2015 n. 81 (così come in precedenza il D.Lgs. 368/2001) esclude espressamente i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze dalla applicazione dei limiti di durata dei contratti a tempo determinato posti dal capo III del medesimo decreto legislativo;*

*-a fianco del nuovo sistema di reclutamento del personale scolastico delineato dal D.Lgs. 13/4/2017 n. 59 (il cui art. 17 detta la disciplina transitoria per le immissioni in ruolo in attesa della completa attuazione del nuovo regime), resta quindi la previsione di copertura delle cattedre effettivamente vacanti e disponibili mediante l’assegnazione di supplenze ai sensi dell’art. 4 comma 1 L. 3/5/1999 n. 124 senza limiti espressi di durata; la disposizione tuttavia va interpretata nella sola lettura consentita – per quanto riguarda la possibilità di reiterare l’assegnazione di supplenze – a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 20/7/2016 n. 187, che ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l’art. 4 comma 1 L. 124/1999 nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti, senza che ragioni obiettive lo giustifichino;*

*-è sufficiente in questa sede richiamare – per quanto riguarda i concetti di illegittima reiterazione dei contratti a termine e di ragioni obiettive che possano giustificarla – la corposa giurisprudenza*

della CGUE in merito all'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, compendiata e sintetizzata nella pronuncia della Corte Costituzionale sopra richiamata: in estrema sintesi, la non conformità della normativa nazionale al diritto dell'Unione consegue al fatto che la normativa, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato;

-in merito alla configurabilità dell'abuso, deve richiamarsi l'interpretazione nomofilattica compiuta dalla Corte di Cassazione con le sentenze del 7/11/2016 (cfr., tra le altre, la n. 22552), che ha limitato la considerazione alle sole supplenze su organico di diritto, prese in considerazione dalla Corte di Giustizia e dalla Corte Costituzionale, salvo che non sia allegato e provato da parte del lavoratore che, nella concreta attribuzione delle supplenze su organico di fatto e delle supplenze temporanee, vi sia stato un uso improprio e distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico;

-l'illecito è stato ritenuto rilevante, in assenza di disposizioni di legge che espressamente individuassero il tempo in cui il rinnovo dei contratti a termine potesse integrare la illegittima ed abusiva reiterazione delle assunzioni a termine, con riferimento al parametro del termine triennale previsto – anche a seguito della L. 107/2015, che ha riformato l'art. 400 D.Lgs. 297/1994 – per l'indizione delle procedure concorsuali per i docenti;

- quanto alle ricadute sanzionatorie dell'illecita reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre il terzo contratto di durata annuale, fermo il divieto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la pubblica amministrazione, e fatta salva l'efficacia riparatoria per equivalente della sopravvenuta immissione in ruolo (a cui la Corte di Cassazione equipara la certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego), deve ritenersi che una misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, sia il risarcimento del danno;

-per la quantificazione del danno risarcibile per l'abusiva reiterazione dei contratti a termine, fatta salva la possibilità per il lavoratore di provare il maggior pregiudizio subito, soccorrono i criteri dettati dalle SS.UU. della Corte di Cassazione nella sentenza 15/3/2016 n. 5072, che consentono il ricorso ai parametri dettati dall'art. 32 comma 5 L. 182/2010 per la quantificazione del danno comunitario con valenza sanzionatoria, determinato tra un minimo e un massimo; a seguito dell'abrogazione del richiamato art. 32, il riferimento deve essere sostituito dall'omologa disposizione dell'art. 28 comma 2 D.Lgs. 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”;*

considerato che

- la ricorrente ha limitato la propria domanda, come precisato all'odierna udienza, ai contratti aventi durata sino al 31 agosto e dunque a quelli stipulati dall'a.s. 2016/2017 all'a.s. 2020/2021 (nulla è invero stato dedotto in ricorso in merito ad un eventuale uso distorto delle assegnazioni precedenti, tutte supplenze brevi e saltuarie o sino al termine delle attività didattiche sul c.d. organico di fatto);

-limitando pertanto l'esame alle supplenze su organico di diritto, con durata annuale sino al 31 agosto, si osserva come i 36 mesi di servizio risultino superati solo nel corso dell'a.s. 2019/2020, a partire dal mese di dicembre 2019: quindi solo l'ultima supplenza, conferita nel settembre 2020, si pone in contrasto con i sopra richiamati principi, che vincolano alla durata triennale la compatibilità del ricorso al contratto a termine con i principi dell'Unione Europea, così configurando l'abuso sanzionabile;

-come osservato dalla parte attrice senza incorrere in obiezioni ad opera della controparte, la ricorrente non ha beneficiato di alcuna procedura di stabilizzazione ed è stata di recente assunta a tempo indeterminato solo perché ha partecipato ad una procedura selettiva (per esame e titoli: v. dichiarazioni rese dalla funzionaria del Ministero all'odierna udienza): la misura sanzionatoria adeguata in relazione all'abuso deve pertanto essere individuata in quella risarcitoria;

- la quantificazione del risarcimento all'interno dei parametri di legge va individuata nella misura minima di 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r., posto che l'abuso ha avuto un'estensione temporale assai limitata (il ricorso è stato infatti depositato il 20.10.2020, poco dopo la sottoscrizione del primo contratto successivo al superamento del termine triennale);

ritenuto, quanto all'indennità per le ferie non fruita, che sia meritevole di accoglimento l'eccezione di prescrizione sollevata dal Ministero: tale indennità dev'essere pagata alla scadenza dei contratti a tempo determinato e dunque in termini annuali se non più brevi (nel caso di contratti inferiori ad un anno), di conseguenza, tenuto conto dell'avvenuta reiterazione dei contratti di lavoro, senza sostanziale soluzione di continuità, dall'anno scolastico 2013/2014 in poi, indipendentemente dalla natura retributiva o risarcitoria di tale credito, può ritenersi applicabile l'articolo 2948 numero 4 c.c. che prevede, per l'appunto, la durata quinquennale della prescrizione per tutto ciò che *“deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi”;*

ritenuto pertanto che la domanda non possa essere accolta, avendo le parti concordemente dato atto che in caso di prescrizione quinquennale non residuano somme in favore della parte ricorrente, non essendo stati notificati atti interruttivi;

ritenuto che le spese di lite possano esser liquidate in favore della parte attrice sulla base del valore della domanda che ha trovato accoglimento, non essendovi un orientamento consolidato della giurisprudenza in merito alla prescrizione dell'indennità per ferie non fruita, e ritenuto che possano esser applicati i parametri minimi di cui al d.m. 55/2014, data la natura seriale della controversia, e possa esser accordata la richiesta di distrazione;

**P.Q.M.**

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

ogni altra domanda, istanza, eccezione e deduzione disattesa,

condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento in favore della ricorrente di somma corrispondente a 2,5 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;

respinge per il resto il ricorso,

condanna la parte convenuta a rifondere alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 2008,00 oltre rimborso spese generali 15%, CPA e IVA come per legge, con distrazione in favore degli avv.ti XXXXX XXXXXX, XXXXXX XXXXXX e XXXXXXX XXXXXX.

La Giudice

XXXXXX XXXXX