



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BERGAMO

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Giulia BERTOLINO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella controversia di primo grado promossa

da

Giuseppe Favilla

con gli avv.ti Giovanni Battista Mascheretti, Matteo Colombo e Sara Bassani

- RICORRENTE -

contro

MINISTERO ISTRUZIONE

con l'avv. AVVOCATURA DELLO STATO DISTRETTUALE DI BRESCIA e domiciliato in Brescia, VIA S. CATERINA n. 6

- RESISTENTE -

Oggetto: abuso contratto a termine docenti religione

Nelle note per l'udienza di discussione, i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO

Con ricorso depositato in data 19.5.22, il ricorrente, docente di religione a tempo determinato, convenivano in giudizio avanti al Tribunale di Bergamo – Sezione Lavoro, la parte convenuta, chiedendo (i) l'accertamento dell'abusiva reiterazione di contratti a termine oltre il termine di 36 mesi su posti vacanti e disponibili e la conseguente condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno secondo i parametri dettati dall'art. 32 co. 5 L. 183/2010 (sostituito dall'art. 28 comma 2 d.lgs. n. 81/2015) pari ad una indennità onnicomprensiva, determinata tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o nella diversa misura ritenuta di giustizia e (ii) il riconoscimento



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

dell'anzianità di servizio con conseguente ricostruzione di carriera e pagamento delle differenze retributive maturate in base agli scatti stipendiali.

A fondamento della domanda, il ricorrente - premesso di essere docente abilitato all'insegnamento della religione cattolica ed inserita nelle graduatorie di merito ex L. 186/2003 - hanno allegato di avere prestato servizio alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione, come docente di religione cattolica, per oltre 36 mesi - ininterrottamente dall'a.s. 2012/13 (in realtà già dall'a.s. 2004/2005, ma tale periodo è coperto da giudicato negativo):

- Contratto stipulato in data 01/09/2012 per l'a.s. 2012/2013 dal 1° settembre 2013 al 31 agosto 2014 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2013 per l'a.s. 2013/2014 dal 1° settembre 2013 al 31 agosto 2014 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2014 per l'a.s. 2014/2015 dal 1° settembre 2014 al 31 agosto 2015 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2015 per l'a.s. 2015/2016 dal 1° settembre 2015 al 31 agosto 2015 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2016 per l'a.s. 2016/2017 dal 1° settembre 2016 al 31 agosto 2017 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2017 per l'a.s. 2017/2018 dal 1° settembre 2017 al 31 agosto 2018 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2018 per l'a.s. 2018/2018 dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2019 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2019 per l'a.s. 2019/2020 dal 1° settembre 2019 al 31 agosto 2020 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2020 per l'a.s. 2020/2021 dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2021 per l'a.s. 2021/2022 dal 1° settembre 2021 al 31 agosto 2022 per n. 18 ore settimanali;
- Contratto stipulato in data 01/09/2022 per l'a.s. 2022/2023 dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023 per n. 18 ore settimanali.

Lamenta il ricorrente l'illegittimità della reiterazione dei contratti a termine con conseguente diritto al risarcimento del danno evidenziando che le previsioni contenute nella l. 186/2003, la quale prevede che per tutti i posti non coperti da insegnanti con contratto di lavoro



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

a tempo indeterminato si provvede mediante contratti di lavoro a tempo determinato, non giustificano tout court la reiterazione dei contratti a termine. La parte ricorrente esponeva, dopo un approfondito excursus sulle docenze di nell'Ordinamento Italiano, che il termine apposto a tutti i contratti dovesse considerarsi illegittimo in quanto indice di un abuso dello strumento contrattuale previsto dalla disciplina di settore, in evidente contrasto con la normativa di cui al d.lgs. 368/2001, prima, e con quella del d.l. 81/15 poi. In particolare, secondo la ricostruzione della parte ricorrente, la successione di contratti a termine stipulati con il MIM evidenzerebbero una carenza cronica in organico, cui l'Amministrazione Scolastica sopperisce attraverso strumenti diversi rispetto all'ordinario ricorso alle procedure dell'immissione a ruolo. In ogni modo, il ricorrente affermava di aver superato il limite dei 36 mesi di servizio.

Si è costituito in giudizio il Ministero dell'Istruzione contestando la fondatezza della domanda di conversione dei contratti a termine, domanda peraltro nemmeno svolte dalle ricorrenti, e della conseguente domanda di indennizzo ex art. 32 L. 183/2010 trattandosi di tutela aggiuntiva rispetto a quella della stabilizzazione del rapporto per superamento del termine massimo apportionabile al contratto di lavoro ragione per la quale, non potendosi richiedere tale ultima tutela, nell'ambito del pubblico impiego, neppure la tutela indennitaria/risarcitoria potrebbe essere invocata.

Il MIM nel ripercorrere a sua volta la disciplina degli insegnanti di religione evidenziandone le peculiarità, rilevava come la lamentata precarietà non fosse da imputarsi al tipo di contratto di lavoro stipulato col MIM ma alla singolare condizione di soggezione dell'IRC all'autorità ecclesiastica. Il MIM, inoltre, nell'eccepire la prescrizione quinquennale, negava la sussistenza di alcun danno, chiedendo comunque, in via riconvenzionale, che in caso di ritenuta illegittimità della reiterazione dei contratti venisse accertato l'insussistenza del diritto dei ricorrenti ad ulteriori nomine per il futuro come insegnanti di religione *“nella denegata ipotesi di accoglimento della domanda risarcitoria” “in via riconvenzionale che il Giudice accerti e dichiari – stante la ritenuta abusività della reiterazione degli incarichi oltre i tre anni - l'impossibilità di assegnare nuovi incarichi o nomine da IRC alla Parte ricorrente.”*

Disposta la trattazione scritta dell'udienza, il Giudice - ritenuta la causa matura per la decisione e lette le note depositate - ha deciso la controversia come da sentenza depositata ex art 127 ter c.p.c..

5



DIRITTO

La domanda può essere accolta nei termini di seguito evidenziati.

Si premette una concisa ricostruzione della disciplina di legge e contrattuale ai fini di evidenziare la particolarità della posizione dei docenti di religione.

La L. 824/1930, abrogata dal d.l. 112/2008, disciplinava l'insegnamento religioso negli istituti statali, prevedendo, all'art. 5, incarichi annuali da conferire, all'inizio dell'anno scolastico per non più di 18 ore settimanali a persone, con preferenza sacerdoti e religiosi, scelte dal capo dell'istituto, previa intesa con l'ordinario diocesano, con riconoscimento (art. 7) degli stessi diritti e doveri degli altri docenti, in quanto appartenenti al corpo insegnante.

Con la legge 25 marzo 1985 n. 121, di ratifica ed esecuzione dell'accordo del 18 febbraio 1984 di modifica del Concordato Lateranense dell'11 febbraio 1929, la Repubblica Italiana ha assunto l'obbligo di assicurare l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche non universitarie di ogni ordine e grado (art. 9, comma 2, dell'accordo con la Santa Sede) ed al punto 5 del protocollo addizionale si è impegnata ad affidare l'insegnamento a docenti riconosciuti idonei dall'autorità ecclesiastica, nominati d'intesa con quest'ultima, ed a determinare tutte le modalità di organizzazione dell'insegnamento, previa intesa con la Conferenza Episcopale Italiana. Gli obblighi assunti con il protocollo addizionale sono stati adempiuti con il d.p.r. 16.12.1985 n. 751, con il d.p.r. 23.6.1990 n. 202 ed infine con il d.p.r. 20.8.2012 n. 175, che hanno dato esecuzione rispettivamente alle intese raggiunte con la Conferenza Episcopale il 14 dicembre 1985, il 13 giugno 1990 ed il 28 giugno 2012. In pratica, è stato previsto che: a) l'affidamento dell'incarico avviene da parte dell'autorità scolastica, su proposta (scuole superiori) dell'ordinario diocesano o sentito quest'ultimo (scuole materne ed elementari) a personale munito di idoneità riconosciuta dall'ordinario diocesano; b) il riconoscimento di idoneità all'insegnamento della religione cattolica ha effetto permanente salvo revoca da parte dell'ordinario diocesano; c) gli insegnanti incaricati dell'insegnamento della religione cattolica fanno parte della componente docente negli organi scolastici con gli stessi diritti e doveri degli altri insegnanti. Sono stati inoltre indicati i titoli necessari per l'insegnamento, ma non le modalità del reclutamento che restano, quindi, disciplinate dalle disposizioni normative succedutesi nel tempo.

La disciplina attuale è quella di cui alla l. 186/03 che ha infatti introdotto, all'interno della categoria omogenea dei docenti di religione con incarico annuale, la distinzione fra docenti di ruolo, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e docenti non di ruolo assunti con



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

contratto a tempo determinato. I ruoli sono regionali ma articolati per ambiti territoriali corrispondenti alle diocesi e l'art. 2 stabilisce che la consistenza degli stessi, che costituisce la dotazione organica, deve essere pari al 70% dei "posti funzionanti" per ciascuna diocesi. L'art. 3 prevede poi che l'accesso ai ruoli avvenga previo superamento di concorsi per titoli ed esami, da indire su base regionale con frequenza triennale, ai quali possono partecipare i candidati in possesso dei titoli culturali e del riconoscimento di idoneità da parte delle autorità ecclesiastiche previsti dai protocolli di intesa. Per quanto qui maggiormente interessa, il comma 10 dell'art. 3 precisa che *"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"* e tale personale integra il 30% proprio degli addetti assunti a termine. L'art. 1, comma 2, prevede che *"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 ed 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 D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni, di seguito denominato "testo unico" e dalla contrattazione collettiva"*. Anche in tale novellato assetto la contrattazione collettiva (art. 40, comma 5, CCNL 2006/2009 di comparto) ha confermato il richiamo al d.lgs. n. 297 del 1994, art. 309, comma 2 (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 venire meno dei requisiti, anch'essa quindi tuttora vigente.

In sostanza, il docente di religione gode di uno stato giuridico pari a quello degli insegnanti delle materie curriculari, valendo il principio della parità di diritti e di doveri già fissato dalle intese e dal citato d.lgs. n. 297 del 1994 art. 309, ma ha mantenuto la specialità della categoria quanto ai titoli ed alle modalità per il reclutamento in ruolo o a termine. L'elemento connotativo di specialità riguardo all'accesso al rapporto di impiego a tempo determinato e indeterminato alle dipendenze del MIM per gli insegnanti di religione cattolica è costituito dal fatto che il titolo di idoneità all'insegnamento è riconosciuto dall'ordinario diocesano e si tratta di un titolo che ha effetto permanente salvo revoca. Tale elemento di specialità incide, in origine, sulla costituzione del rapporto non essendo ammissibile la stipulazione, da parte del MIM, di un contratto di lavoro a tempo determinato per l'insegnamento della religione cattolica con un soggetto che sia privo del titolo di idoneità riconosciuto dall'ordinario diocesano e,



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

successivamente, sulla permanenza del rapporto contrattuale, con effetti distinti a seconda che il rapporto sia a termine o a tempo indeterminato, laddove il titolo di idoneità sia revocato.

Sotto un profilo di ordine generale, deve osservarsi quanto segue, sul punto sent. n. 2958/2024 del Tribunale di Milano del 11/06/2024.

La questione oggetto di causa concerne il rapporto tra la disciplina dettata dall'ordinamento giuridico nazionale per i contratti a termine dei docenti di religione (art. 309 D. Lgs. 297/1994 e Legge 186/2003), che prevede incarichi annuali e il rinnovo automatico degli stessi, e i principi e le regole definite dall'ordinamento eurounitario che – come noto – vieta il ricorso reiterato e abusivo ai contratti di lavoro a termine.

Sul punto, si è espressa la Corte di Giustizia con sentenza 13 gennaio 2022, causa C-282/19. Il Giudice Europeo, in primo luogo, ha escluso che possa assumere rilevanza – ai fini della giustificazione della reiterazione indefinita dei contratti a termine – il requisito dell'idoneità riconosciuta dall'ordinario diocesano, trattandosi di un presupposto necessario tanto ai docenti a tempo determinato quanto ai docenti di ruolo.

In secondo luogo, la Corte ammette che vi siano fattori di oscillazione rispetto al fabbisogno annuale di docenti di religione cattolica e che gli stessi possano senz'altro giustificare il ricorso a una successione di contratti a termine (ritenendo, pertanto, legittimo il sistema di reperimento del fabbisogno di docenti con l'articolazione tra il 70% di docenti di ruolo e il 30% di docenti a termine); tuttavia, afferma, altresì, che l'osservanza della Clausola 5, §1, lett. a), dell'Accordo Quadro – ai fini della prevenzione e repressione di possibili abusi nel ricorso alle assunzioni a tempo determinato – esige che si dia luogo a una verifica in concreto circa la ricorrenza di idonee esigenze temporanee.

In materia è, altresì, intervenuto il Supremo Collegio che ha affermato i seguenti principi di diritto: *“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 indicazione dei concorsi triennali quali previsti dalla legge per l'accesso ai ruoli”*; ancora, *“nel regime speciale di assunzione a tempo determinato dei docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, di cui alla L. 186/2003, costituisce*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

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. 183/2010 (poi, art. 28, co. 2, d. lgs. 81/2015) oltre al ristoro, se provato, del maggior danno sofferto, non essendo invece riconoscibile la trasformazione di diritto in rapporti a tempo indeterminato"; infine, "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 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" (Cass. Civ., Sez. Lav., 9 giugno 2022, n. 18698).

La Corte di Cassazione, dunque, muovendo dall'affermazione di principio del Giudice Europeo, da un lato, ha individuato nel nostro ordinamento una misura idonea a sopperire alla condizione di precarietà nella previsione dettata dall'art. 3, co. 2, Legge 186/2003 ("i concorsi per titoli ed esami sono indetti su base regionale, con frequenza triennale, dal MIM, 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. Qualora, in ragione dell'esiguo numero dei candidati, si ponga l'esigenza di contenere gli oneri relativi al funzionamento delle commissioni giudicatrici, il dispone l'aggregazione territoriale dei concorsi, indicando l'ufficio scolastico regionale che deve curare l'espletamento dei concorsi così accorpati"): i concorsi triennali per l'assunzione di ruolo, pur non essendo riservati ai precari, agevolerebbero l'inserimento in ruolo, soprattutto a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1bis D.L. 126/2019, convertito con modificazioni in Legge 159/2019 ("Il MIM è autorizzato a bandire, entro l'anno 2024, previa intesa con il Presidente della Conferenza episcopale italiana, un concorso per la copertura del 30 per cento dei posti per l'insegnamento della religione cattolica che si prevede siano vacanti e disponibili negli anni scolastici dal 2022/23 al 2024/25, ferme restando le procedure autorizzatorie di cui all'articolo 39, commi 3 e 3-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449...").



Dall'altro lato, tuttavia, rilevata l'assenza di concorsi successivi al 2004, ha affermato che – con la reiterata inosservanza del suddetto obbligo – ha ostacolato il funzionamento complessivo del sistema, dando luogo a un abuso meritevole di adeguato ristoro. In ogni caso, il Supremo Collegio ha ritenuto abusivo il ricorso a plurime assunzioni a tempo determinato, ove effettuate in via discontinua a seguito delle dimissioni determinate da eccedenze rispetto al fabbisogno: anche in questo caso, difatti, l'abuso è conseguenza del perdurante inadempimento all'obbligo concorsuale triennale. In questo panorama normativo e giurisprudenziale, dunque, la Corte di Cassazione ha ritenuto di escludere dai casi di abuso i soli contratti di durata infraannuale, stipulati in concomitanza con effettive esigenze di natura temporanea, con onere in capo al MIM di dimostrare l'effettività della causale addotta.

Ciò posto, sul profilo rimediale, si osserva quanto segue.

Come noto, vige nel nostro ordinamento il divieto di conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato, in virtù dell'obbligo del concorso pubblico di cui all'art. 97 Costituzione che, peraltro, la Corte di Giustizia ha ritenuto in più occasioni compatibile con la disciplina europea nell'ambito dei rapporti pubblici.

Dunque, può farsi esclusivamente riferimento alla declinazione indennitaria della tutela riconosciuta dall'art. 28, co. 2, D. Lgs. 81/2015 (prima, art. 32, co. 5, Legge 183/2010) il quale prevede che, *“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”*. Alla suddetta previsione deve darsi attuazione in prospettiva del cosiddetto danno eurounitario: *“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*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

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” (così, Cass. Civ., SS.UU., 15 marzo 2016, n. 5072): danno da determinarsi, dunque, tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità che è già stato ritenuto adeguato dalla Corte di Giustizia, con sentenza 7 marzo 2018, causa C-494/2016 (“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”).

Secondo quanto affermato dalla Corte di Cassazione, il danno eurounitario si verifica e consolida nel procrastinare lo status del docente precario che, a differenza del docente di ruolo, non può usufruire delle guarentigie della mobilità, della conservazione del posto in caso di malattia, di un periodo di ferie retribuite, senza, per contro, offrirgli le chances della stabilizzazione mediante concorso.

È certo quindi che un danno risarcibile sussista in quanto “*la reiterazione dei contratti a termine senza indizione dei concorsi per l’immissione in ruolo ha senz’altro cagionato un danno agli odierni appellati per la perdita di chance di stabilizzazione con i conseguenti benefici che un rapporto di lavoro stabile produce in termini di certezza di reddito, di programmazione delle scelte di vita, di maggior tutela in caso di licenziamento e, nello specifico caso dei docenti di religione a termine, di durata del comparto e di applicabilità della mobilità professionale o della diversa utilizzazione o mobilità collettiva nell’ipotesi di revoca dell’idoneità o di esubero del docente”* (così, C.d.A. Brescia sent. n. 158/24).

Ciò posto, come risulta dalla documentazione di causa, l’odierna ricorrente – sin dall’1 settembre 2012 – ha prestato servizio quale docente di religione cattolica per l’intera durata



delle attività scolastiche, con decorrenza dall'1 settembre al 31 agosto di ciascun anno scolastico (cfr. doc. 1, fascicolo ricorrente).

Dunque, ha stipulato diversi contratti a tempo determinato, tutti di durata annuale, in un arco temporale di oltre 10 anni (considerato quello attualmente in corso) che è, chiaramente, oltremodo superiore al limite dei 36 mesi di legge, e nel corso del quale l'Amministrazione convenuta non ha mai provveduto a indire il concorso per l'assunzione di docenti di religione cattolica di ruolo; il fatto che il sia stato autorizzato a bandire un concorso per la copertura dei posti per l'insegnamento della religione cattolica vacanti e disponibili negli anni scolastici dal 2021/2022 al 2023/2024 – che, peraltro, non è ancora stato espletato – è del tutto irrilevante ai fini del decidere (C.d.A. Brescia sent. 158/24). Del resto, il numero delle immissioni in ruolo avvenute tra il 2020/21 ed il 2023/24 (472 per l'a.s. 2020/2021, 673 per l'a.s. 2021/2022, 422 per l'a.s. 2022/2023 e 419 per l'a.s. 2023/2024) è estremamente esiguo rispetto al fabbisogno di insegnanti di religione sul piano nazionale, non senza considerare che tali immissioni in ruolo sono avvenute tramite scorrimento delle graduatorie di merito e non attraverso concorso (che è stato indetto solo nel secondo semestre del 2024 per 4.500 posti).

Si tratta, con ogni evidenza, di un grave e reiterato abuso meritevole – in quanto tale – di idoneo ristoro; e, d'altronde, l'Amministrazione convenuta nulla ha dedotto in merito alle ragioni che hanno portato alla contrattazione a termine e alla sua reiterazione senza soluzione di continuità.

Sulla quantificazione del danno, si richiama la pronuncia n. 158/2024 pubbl. il 27/06/2024 della Corte d'Appello di Brescia: *“Tale danno va risarcito ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e può essere liquidato in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c., riducendo però il parametro di riferimento generalmente utilizzato dalla giurisprudenza, oscillante tra 2,5 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, in considerazione della peculiare posizione degli insegnanti di religione a termine rispetto agli altri lavoratori precari della scuola, e ciò in ragione della loro equiparazione ai docenti a tempo indeterminato nell'applicazione degli scatti di anzianità e della clausola del CCNL di rinnovo automatico dei contratti a termine.*

Che tale ultima circostanza sia sicuramente incidente sul quantum del danno è, del resto, desumibile da quanto previsto dal legislatore in tema di indennità risarcitoria, disponendo l'art. 28 comma 3 del D. Lgs. n. 81 del 2015 che “In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.”



Ciò posto, tenuto conto del numero di contratti a termine annuali sottoscritti dagli appellati oltre il limite di 36 mesi (per cui a partire dal quarto contratto annuale), può riconoscersi alla docente Togni la somma pari a 4,5 mensilità, già determinata dal giudice di primo grado, trattandosi di 10 contratti illegittimi (nei limiti della prescrizione che riguarda i contratti a termine stipulati per anni scolastici anteriori all'a.s. 2013/2014 - con riferimento alla prescrizione non vi è controversia tra le parti, non avendo nessuna impugnato il relativo capo della decisione e essendo questo ormai definitivo ai sensi dell'art.329 c.p.c.).

Dunque, escludendo dal computo le prime tre annualità, in relazione alle quali non risulta possibile configurare un illecito, e quindi nessun danno, il pregiudizio può apprezzarsi a partire dal quarto contratto per cui è causa (12 anni – 3 anni = 9 anni). Trattandosi, complessivamente di 9 anni di rapporto, muovendo dal minimo dell'indennizzo di 2,5 mensilità, si ritiene equo riconoscere un'indennità risarcitoria onnicomprensiva di 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Per quanto riguarda l'eccezione di prescrizione sollevata dal la Suprema Corte ha chiarito che “in materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, il danno risarcibile di cui all'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, derivante dalla prestazione in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte della P.A, ha origine contrattuale e il relativo diritto è pertanto assoggettato all'ordinario termine di prescrizione decennale” (cass. Civ. 5740/2020).

Di conseguenza, occorre ragionare, per il ricorrente, in termini di anno scolastico, e pertanto il quarto contratto (prima fonte di pregiudizio) va individuato per il ricorrente in quello stipulato nell'a.s. 2015/16.

Il primo atto di costituzione in mora è rappresentato dal ricorso introduttivo del giudizio depositato il 19.5.2023 e benchè non sia nota la data dell'avvenuta notifica, nessuna prescrizione si è maturata in considerazione della natura decennale del termine di prescrizione, decorrente dall'ultimo dei contratti ovvero quello dell'a.s. 2022/23 (v. cass. Civ. ord. 34741/23 secondo cui “nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il termine decennale di prescrizione del diritto al risarcimento del danno cd. comunitario spettante al lavoratore decorre dall'ultimo di tali contratti, in considerazione della natura unitaria del predetto diritto, sicché il numero dei contratti in questione rileva solo ai fini della liquidazione del danno, potendo anche quelli stipulati oltre dieci



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 25/11/2024

anni prima della richiesta di risarcimento avere incidenza sulla quantificazione del pregiudizio patito dal dipendente”).

Quanto alla domanda riconvenzionale condizionata con cui il ha chiesto che il Giudice accerti e dichiari che la parte ricorrente non ha diritto all'assegnazione di ulteriori incarichi come insegnante di religione cattolica, essa appare inammissibile, non potendosi il Giudice pronunciare su una condotta futura, ma in ogni caso è ovvio, stante la ritenuta violazione di norme di diritto europeo, che il MIM non dovrà procedere all'affidamenti di altri incarichi di insegnamento di religione a tempo determinato favore di coloro che, come i ricorrenti, hanno superato il limite di 36 mesi.

Le spese processuali, liquidate per l'intero come in dispositivo, tenuto conto della serialità della questione e dei parametri indicati dalla Corte d'Appello di Brescia, possono essere compensate nella misura di 1/3, stante la novità e la complessità delle questioni trattate, ponendo a carico del gli ulteriori 2/3 con aumento del 10% ex art. 4 c. 1 bis d.m. n. 55/2014.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

- accerta il ricorso abusivo a plurimi contratti di lavoro a tempo determinato,
- accerta e dichiara il diritto del ricorrente al risarcimento del danno per l'illegittima reiterazione di contratti a termine e per l'effetto,
- condanna parte convenuta al pagamento – in favore della ricorrente – di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva di 4,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo,
- compensa per un terzo le spese di lite,
- condanna parte resistente alla rifusione delle residue spese di lite che liquida in complessivi € 2.700,00 oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Bergamo, 25 novembre 2024

Il Giudice del Lavoro

Giulia Bertolino

