



TRIBUNALE DI IMPERIA

ORDINANZA EX ART. 127 TER COMMA 5 CPC

Il Giudice

visto il provvedimento emesso in data 27/5/2026 con cui è stato disposto lo svolgimento dell'udienza del 13/10/2026 nelle forme di cui all'art. 127 ter cpc;

rilevato che soltanto il difensore di parte ricorrente ha provveduto al deposito di note scritte;

rilevato che la notifica eseguita nei confronti del Ministero dell'istruzione e del Merito appare regolare

PQM

Dichiara la contumacia del Ministero dell'istruzione e del Merito

Provvede all'emissione della sentenza che segue, mandando alla Cancelleria per quanto di competenza

Il Giudice

dott. Evelina Iaquinti



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI IMPERIA
Sezione Unica Civile Lavoro

Il Giudice del Tribunale di Imperia, in funzione di giudice unico, in persona della Dott.ssa Evelina Iaquinti, ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

nella causa iscritta al N. R.G. 364 / 2026

promossa da:

██████████ ██████████, elettivamente domiciliata presso l'Avv. STOPPA AMEDEO che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

ricorrente

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

*Resistente
contumace*

Conclusioni:

parte ricorrente ha concluso come in atti

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26 maggio 2026, [REDACTED] [REDACTED] ha agito in giudizio, davanti a questo Tribunale, nei confronti del Ministero dell'istruzione e del merito, esponendo di avere sottoscritto plurimi contratti di supplenza annuale (fino al 31 agosto di ogni anno scolastico) per la prestazione di attività professionale educativa (classe di concorso PPPP) presso il Convitto annesso all'IIS "E. [REDACTED] - D. [REDACTED]", su organico di diritto, nei seguenti periodi: dal 15.10.2020 al 31.8.2021; dal 16.9.2021 al 31.8.2022; dal 1.9.2022 al 31.8.2023; dal 1.9.2023 al 31.8.2024; dal 3.10.2024 al 31.8.2025; dal 1/9/2025 al 31/8/2026.

L'istante ha quindi dedotto l'illegittimità della descritta reiterazione dei contratti di lavoro a termine avuto riguardo, in particolare, alla direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, e ai principi enunciati dalla giurisprudenza della CGUE e delle maggiori corti nazionali ed ha chiesto la condanna dell'amministrazione convenuta al risarcimento dei danni.

Il Ministero convenuto, nonostante la regolarità della notifica, non si è costituito in giudizio.

In sede di note di trattazione scritta in previsione dell'udienza del 13/10/2026, parte ricorrente ha allegato ulteriore contratto a tempo determinato per l'as. 2026/2027, con decorrenza dal 01/09/2026 e scadenza al 31/8/2027.

Alla luce della trattazione svolta, il ricorso è fondato per le seguenti ragioni.

Va evidenziato che la sentenza della CGUE in data 26/11/14, c.d. "sentenza Mascolo" in tema di precariato nella scuola ha dichiarato (punto 120): "la clausola 5,punto 1,dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999,che figura nell'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, deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo. Risulta ,infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, 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”.

La Corte pertanto ha circoscritto la possibilità di abuso alle sole supplenze annuali su posti vacanti e disponibili in quanto privi di titolare mentre per quanto riguarda le supplenze temporanee su posti non vacanti ma disponibili sino al termine delle attività didattiche, ossia il 30 giugno, e le supplenze brevi o temporanee il cui termine corrisponde alla cessazione delle esigenze per le quali sono state disposte ha ricordato (punto 92) “che, nell'ambito di una amministrazione che dispone di un organico significativo, come il settore dell' insegnamento, è inevitabile che si rendano spesso necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità di dipendenti che beneficiano di congedi temporanei di malattia, per maternità, parentali o altro. La sostituzione temporanea di dipendenti in tali circostanze può costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5 punto 1 lettera a) dell'accordo quadro, che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale supplente, sia il rinnovo di tali contratti in funzione delle esigenze emergenti, fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro”.

La Corte ha poi censurato la normativa italiana dell'epoca in quanto, come già evidenziato (punto 122):

“Risulta ,infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, 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”.

Al fine di individuare i contratti suscettibili di dar luogo a situazioni di abuso è pertanto necessario che i Giudici nazionali verifichino se, nei casi loro sottoposti, i contratti riportino una adeguata causale, in particolare onde verificare che l'amministrazione non abbia conferito supplenze su posti vacanti e disponibili in quanto privi di titolare mascherandole da supplenze temporanee su posti non vacanti ma disponibili sino al termine delle attività didattiche ,ossia il 30 giugno : trattasi di ipotesi in cui l'alterazione della causale della vacanza è facilitata poiché per entrambe vige il medesimo sistema di reclutamento.

Infatti, ai sensi dell'art.4 n. 6 della legge 124/99: “Per il conferimento delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche si utilizzano le graduatorie permanenti di cui all'articolo 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 dell'art. 1 della presente legge.”

Inoltre, ai sensi dell'art.4 n. 11 della legge 124/99:

“Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario (A.T.A.)”.

Per quanto riguarda la censura della Corte di Giustizia secondo la quale, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, la normativa italiana non prevede per le vittime dell'abuso dell'istituto del contratto a termine né la possibilità di ottenere il risarcimento del danno, né nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, sono intervenute le Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza 5072/2016. Tale sentenza, applicabile sui punti che seguono a tutto il pubblico impiego contrattualizzato, con una interpretazione orientata alla compatibilità comunitaria, ha ricordato che il ricorso a forme di lavoro flessibile, come quelle del contratto a tempo determinato, che già l'art. 4 legge 9 marzo 2006 n. 80 aveva ancorato ad "esigenze temporanee ed eccezionali" delle pubbliche amministrazioni, è confermato negli stessi termini dal secondo comma dell'art. 36 d.lgs 30 marzo 2001 n. 165 e che ai sensi dell'art. 36, terzo comma del decreto legislativo citato, al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le pubbliche amministrazioni non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

La Suprema Corte ha poi individuato nell'art. 36 comma 5 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 la norma che consente al dipendente che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego di rivendicare il risarcimento del danno, quest'ultimo individuato nella "perdita di chance" di conseguire, con percorso alternativo, l'assunzione mediante concorso nel pubblico impiego o la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro privatistico a tempo indeterminato.

Le Sezioni Unite della Cassazione altresì evidenziavano che l'art. 32 comma 5 della legge n. 183/2010 era all'epoca la norma sistematicamente coerente e contigua in ordine alla quantificazione del risarcimento, rilevando che:

"...l'indennità ex art. 32 comma 5, quindi, per il dipendente pubblico che subisca l'abuso del ricorso al contratto a tempo determinato ad opera di una pubblica amministrazione, va ad innestarsi, nella disciplina del rapporto, in chiave agevolativa dell'onere probatorio del danno subito e non già in chiave di contenimento di quest'ultimo, come per il lavoratore privato.

In sostanza il lavoratore pubblico...ha diritto a tutto il risarcimento del danno e, per essere agevolato nella prova (perché ciò richiede l'interpretazione comunitariamente orientata), ha intanto diritto, senza necessità di prova alcuna per essere egli, in questa misura, sollevato dall'onere probatorio, all'indennità risarcitoria ex art. 32 comma 5. Ma non gli è precluso di provare che le chances di lavoro che ha perso perché impiegato in reiterati contratti a termine in violazione di legge si traducano in un danno patrimoniale più elevato. Invece il lavoratore privato non ha questa possibilità e questa restrizione è stata ritenuta costituzionalmente non illegittima (Corte cost. n. 303 del 2011.cit.) considerandosi che egli ha comunque diritto alla conversione del rapporto..."

Questo Tribunale aderisce all'interpretazione conforme al diritto europeo delle SS.UU della Cassazione e ritiene pertanto che la normativa italiana contenga una efficace risposta sanzionatoria all'abuso dei contratti a termine nel settore della pubblica amministrazione comprensivo, per quanto qui rileva, del precariato scolastico.

Come evidenziato in Cass. Sez. Lavoro n. 2252/16, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 187/2016 ha poi dichiarato "l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4 commi 1 e 11 ,della legge 3 maggio 1999,n. 124 ,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 nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino".

Dalla combinazione dei vari interventi, sia a regime che transitori, effettuati con la legge 197/2015 la Corte costituzionale ha poi desunto l'esistenza "in tutti i casi che vengono in rilievo", di una delle misure rispondenti ai requisiti richiesti dalla Corte di Giustizia, individuandole, quanto ai docenti, nelle procedure privilegiate di assunzione che attribuivano a tutto il personale interessato serie ed indiscutibili chances di immissione in ruolo.

Ha di contro ritenuto che, non essendo stato previsto per il personale ATA alcun piano straordinario di assunzione, dovesse trovare applicazione la misura ordinaria del risarcimento del danno, misura del resto prevista dal comma 132 dell'art.1 della legge n. 107 del 2015.

Per quanto riguarda la parte ricorrente non stabilizzata, è necessario, quindi, valutare se abbia diritto al risarcimento del danno.

Come già ricordato secondo Cass. Sezioni Unite, sentenza n. 5072/2016 il diritto al risarcimento sorge astrattamente quando il dipendente abbia prestato la propria attività lavorativa per più di trentasei mesi nell'ultimo quinquennio.

Con riferimento ai precari dell'allora MIUR Cass. Sez. lavoro n. 22552/16 ha però precisato, rifacendosi ai principi espressi dalla sentenza della Corte di giustizia "Mascolo" sopra ricordata che l'abuso viene così riconosciuto automaticamente soltanto per le supplenze su posti vacanti e disponibili (c.d. organico di diritto) mentre per le supplenze su organico di fatto e per le supplenze temporanee è necessario che il lavoratore alleggi e provi che "nella concreta attribuzione delle supplenze della tipologia in esame, vi sia stato un uso improprio o distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico, delegato dal legislatore al Ministero , e quindi ,prospettandosi non la sola reiterazione ma le condizioni concrete della medesima (quali il susseguirsi delle assegnazioni presso lo stesso Istituto e con riguardo alla stessa cattedra)."

Nella fattispecie in esame risulta documentalmente provato, sulla base della documentazione in atti, che la ricorrente abbia lavorato alle dipendenze del Ministero convenuto, in forza di contratti a tempo determinato, per supplenze, su posti vacanti e disponibili (c.d. organico di diritto), sino al termine delle attività didattiche Trattandosi di contratti a tempo determinato su posto vacante e disponibile, ai sensi dell'art. 4 comma 1, legge n. 124/99, la reiterazione di tali contratti è illegittima.

Tale abuso risulta pertanto comprovato con conseguente condanna del MIM al risarcimento dei danni. Quanto ai criteri da utilizzarsi ai fini del risarcimento del danno, gli stessi venivano in precedenza individuati nei "parametri di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, (poi, D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 28, comma 2)" (Cass. ord. n. 9323/2023), salva prova del maggior danno sofferto dal lavoratore, fermo il divieto della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Frattanto, infatti, l'art. 36, co. 5, d.lgs. n. 165/2001, è stato modificato dall'articolo 12, comma 1, del d.l. 16 settembre 2024, n. 131, convertito con modificazioni dalla legge 14 novembre 2024, n. 166, che, alle previsioni generali del divieto di "conversione" dei rapporti a tempo indeterminato in caso di violazione di "disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni" ("ferma ogni responsabilità e sanzione"), e del "diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", ha aggiunto una specifica disciplina in materia di risarcimento del danno relativa ai casi di abuso di contratti (o rapporti) a tempo determinato (indennizzo compreso tra 4 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione ai fini del TFR).

Dispone l'art. 36, co. 5, in vigore dal 17.9.2024:

"5. In ogni caso, 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. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. 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".

Dunque, deve disporsi il risarcimento, a beneficio della lavoratrice ricorrente, secondo i criteri introdotti dall'art. 12, comma 1, del d.l. 16 settembre 2024, n. 131, senza necessità di (specifica) prova del danno medesimo (v. *supra*) da parte del docente.

Poiché l'illecito si consuma, non in relazione ai singoli contratti a termine, ma solo dal momento e per effetto della loro successione, il danno presunto deve essere liquidato una sola volta, nel limite minimo e massimo fissato dalla legge.

Il numero dei contratti illecitamente in successione intervenuti tra le parti rileva ai fini della liquidazione per il profilo della gravità della violazione (v. Cass., ord. n. 31174/2018).

Per quanto riguarda la ricorrente, tenuto conto della durata della condotta illecita, l'indennità deve essere quantificata nella misura di 8 mensilità ai fini del calcolo del TFR, misura che appare idonea ad assicurare il rispetto dei principi di effettività ed equivalenza.

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).

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo, giusto il D.M. 147/2022, valori prossimi a quelli minimi, tenuto conto della bassa complessità della vertenza (la quale s'inserisce in un contenzioso di natura seriale), con esclusione della fase istruttoria che non è stata svolta, con l'aumento previsto dall'art. 4 comma 1 bis per la presenza nel ricorso di collegamenti ipertestuali funzionanti.

P.Q.M.

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

il Giudice Unico del Tribunale di Imperia quale giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa e/o ulteriore istanza, eccezione e deduzione disattesa:

1. Dichiarare tenuto e condanna il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO a corrispondere a [REDACTED] [REDACTED] 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, il tutto oltre interessi di legge 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;
- 2 Condanna il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO a rimborsare al ricorrente le spese di lite, liquidate in euro 3.152,96 per compensi, oltre spese generali al 15%, cpa ed iva come per legge da distrarsi in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Così deciso in Imperia, il 14/10/2026

Il Giudice
Evelina Iaquinti