

SENTENZA REITERAZIONE CONTRATTI PERSONALE DOCENTE

(Continua verbale udienza del 05/12/2024)

Il Giudice dott.ssa Patrizia Baici, visti gli atti,
udita la discussione orale,
visto l'art. 429 cpc , 1 comma

al termine della camera di consiglio in assenza dei difensori
pronunzia la seguente

R.G.L. 704/2024



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI VERCELLI
Sezione Civile-Lavoro

REPUBBLICA ITALIANA TRIBUNALE DI VERCELLI Sezione Civile-Lavoro

SENTENZA nella controversia di primo grado promossa da

////////////////////, residente in Serravalle Sesia (VC), rappresentato e difeso
dall'avv. Davide Manzo (davidemanzo@pec.it,) e presso il suo studio in
Vercelli, Corso Fiume n. 85, elettivamente domiciliato giusta procura allegata
al ricorso

- ricorrente -

Contro

**MIM – Ministero dell’Istruzione e del merito – USR Piemonte – A.T. di
Vercelli** (c.f 80185250588) in persona del legale rappresentante pro-tempore
rappresentato e difeso, in questa sede, ai sensi dell’art. 417 bis, comma 1
c.p.c., dal Dott. Umberto Pelassa, Dirigente *pro-tempore* dell’Ufficio
Scolastico VIII – Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli e dalla Dott.ssa
Maria Annunziata Del Vento, legalmente domiciliati presso l’Ufficio VIII Ambito
Territoriale per la Provincia di Vercelli, in Piazza Roma n. 17

- resistente – Oggetto: Risarcimento del danno per abusiva reiterazione del
contratto a termine.

I difensori all’odierna udienza di discussione hanno concluso come riportato
nel verbale che precede.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso iscritto in data 13/09/2024 Marco FANUCCHI, docente assunto
con contratti a tempo determinato dall’a.s. 2002/2003 ed in servizio al

momento del deposito del ricorso presso l'I.I.S. V. Lancia di Borgosesia, ha chiesto al Tribunale adito l'accertamento del proprio diritto al risarcimento del danno per abusiva reiterazione dei contratti a termine avendo sottoscritto contratti a tempo determinato annuali per oltre 36 mesi.

Il Ministero dell'Istruzione si è costituito regolarmente in giudizio contestando il fondamento della domanda proposta con richiamo alla giurisprudenza in merito.

La causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza sulla base della documentazione allegata in atti.

La domanda risarcitoria per abusiva reiterazione di contratti a termine è fondata nei limiti di seguito precisati. *Excursus* del quadro normativo rilevante ai fini decisori. L'art. 5 comma 4 bis, d.lgs 368/2001 dispone:

“qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2.”

Per il settore del pubblico impiego l'art. 36 del d.lvo 165/2001 stabilisce, per quel che qui rileva, che:
“1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. [...]

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonche' alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4 [...]

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

imperative [...]”.

L'art. 4. L. 124/1999 (“disposizioni urgenti in materia di personale scolastico”) dispone:

“1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente

vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per

l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di

ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in

soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo

personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa

dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di

ruolo.

2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di

fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si

provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività

didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine

delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a

costituire cattedre o posti orario.

3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee

[...].

La norma (ed il regolamento attuativo di cui al D.M. n. 201/2000) distingue, dunque, tre tipologie di supplenza:
-la prima è destinata a soddisfare l'esigenza dell'Amministrazione scolastica di coprire posti "vacanti e disponibili" e va attuata con contratti a termine di durata annuale -ossia fino al 31 agosto successivo -attingendo dalle graduatorie permanenti ex art. 401 d. lgs 297/1994 (ora GPS), mediante individuazione ad opera del dirigente dell'amministrazione scolastica territorialmente competente; a tale forma di supplenza è consentito ricorrere quando non sia

possibile provvedere con personale di ruolo o in sovrannumero, o non vi sia già assegnato personale di ruolo, e che si sia *"in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per il personale docente di ruolo"*;
-la seconda ipotesi permette di coprire posti "non vacanti che si rendano di fatto disponibili" fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), anche in tal attingendo dalle citate graduatorie permanenti ex art. 401 (ora GPS);

-la terza ed ultima ipotesi, di natura residuale, è volta a soddisfare ogni altra esigenza temporanea di servizio e si attua attingendo dalle graduatorie di circolo o di istituto, mediante individuazione diretta del dirigente scolastico interessato.

In giurisprudenza va ricordata la sentenza n. 187/2016 della Corte Costituzionale, con la quale è stata dichiarata *"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 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), 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."*

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 22552/2016 del 18.10.2016 (alla cui integrale lettura si rimanda), dopo una ricostruzione del complesso quadro normativo e tenuto conto delle sentenze della CGUE e della Corte Costituzionale, ha affermato in sintesi i seguenti principi di diritto:

a) *"La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs.n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità" così escludendo ogni rilevanza delle previsioni di cui al d.lvo 368/2001 nella valutazione circa la legittimità o meno della reiterazione dei*

contratti a termine da parte dell'amministrazione scolastica, che deve essere piuttosto compiuta avendo come unico diretto riferimento il diritto dell'Unione Europea (punto 118 della sentenza);

b) Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e

con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi (punto 119)

c) Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. (punto 120)

4. d) Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015. (punto 121)

5. e)

Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno

scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi- concorsuali. (punto 122)

f)

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

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

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

g)

h)

La Suprema Corte ha poi avuto modo di ritornare, anche in tempi recenti, sulla materia in trattazione, stabilendo che: “In tema di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito a condizione che essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso e che si ponga con esso in rapporto di diretta derivazione causale, non essendo sufficiente che l'assunzione sia stata semplicemente agevolata dalla

successione dei contratti a termine, ma occorrendo che sia stata da essa determinata, costituendo l'esito di misure specificamente volte a superare il precariato, che offrano già "ex ante" una ragionevole certezza di stabilizzazione, sia pure attraverso blande procedure selettive; ne consegue che - anche alla luce di Corte giust. U.E. 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18 - non possiede tali caratteristiche una procedura concorsuale, ancorché interamente riservata ai dipendenti

già assunti a termine, atteso che in caso di concorsi riservati l'abuso opera come mero antecedente remoto dell'assunzione e il fatto di averlo subito offre al dipendente precario una semplice "chance" di assunzione, come tale priva di valenza riparatoria" (Cass. n. 14815/2021); "Nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego privatizzato, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga o in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso o attraverso percorsi espressamente riservati a detto personale" (Cass. ord. n. 15353/2020);

In definitiva, sulla scorta dei principi enucleati dalla Suprema Corte deve affermarsi che la reiterazione di contratti a termine con l'Amministrazione scolastica, ai sensi dell'art. 4, comma 1 cit., è illegittima soltanto se sia accertato il superamento dei 36 mesi (ovvero tre anni) su posti *vacanti e disponibili* per l'intero anno scolastico (il cd. "organico di diritto"): in sostanza, l'abuso si concretizza con il venire in essere di un quarto contratto, quand'anche i tre precedenti non siano consecutivi.

Nell'ipotesi di pluralità di contratti riconducibili ai commi 2 e 3 dell'art. 4 (tendenzialmente destinati, come si è detto, a soddisfare esigenze provvisorie e temporanee) il lavoratore è invece onerato di allegare e provare non soltanto la durata complessiva superiore a 36 mesi, ma altresì che i contratti fossero di fatto impiegati per ottenere la copertura di posti vacanti e disponibili.

Secondo il condivisibile orientamento espresso dalla Corte d'Appello di Torino con la sentenza n. 683/2015, peraltro, è lecito trarre la prova dell'abuso dalla ripetuta assegnazione del docente presso lo stesso istituto scolastico e sulla stessa cattedra. In ogni caso, l'eventuale abuso non può comportare la costituzione fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non è elemento idoneo ad escludere la sussistenza del danno la mera possibilità, offerta al ricorrente, di partecipare ai concorsi banditi *mediotemporaneamente*. Nel caso in esame la documentazione versata in atti comprova che il ricorrente ha ricevuto plurimi incarichi di supplenza breve e su posti vacanti in organico di fatto e di diritto; si è trattato, in particolare, di supplenze:

- a.s. 2002/2003 dal 15.1.2003 al 7.6.2003 per 18 ore settimanali presso l'Istituto Superiore Avogadro A049
- a.s. 2003/2004 dal 16.9.2003 al 30.6.2004 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria

e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020
-a.s. 2004/2005 dal 13.9.2004 al 30.6.2005 per 16 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020

-a.s. 2005/2006 dal 12.9.2005 al 5.7.2006 per 16 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020

-a.s. 2006/2007 dall'11.9.2006 al 31.8.2007 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020

-a.s. 2007/2008 dall'8.9.2007 al 31.8.2008 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020

-a.s. 2008/2009 dal 15.9.2008 al 31.8.2009 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI006019), classe A020

-a.s. 2009/2010 dal 21.9.2009 al 31.8.2010 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI014018), classe A020

-a.s.2010/2011 dal 20.9.2010 al 31.8.2011 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI01601X), classe A020

-a.s.2011/2012 dal 12.9.2011 al 30.6.2012 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI01601X), classe A020

- a.s.2012/2013 dal 13.9.2012 al 30.6.2013 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI01601X), classe A020

- a.s.2013/2014 dal 10.9.2013 al 30.6.2014 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI01601X), classe A020

-a.s. 2014/2015 dal 9.9.2014 al 30.6.2015 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Prof Industria e Artigianato - G. Magni-Borgosesia (VCRI01601X), sostegno

- a.s. 2015/2016 dal 15.9.2015 al 30.6.2016 per 18 ore settimanali presso l'Istituto Tecnico Industriale - Abate Salvatore Lirelli - Borgosesia (V C T F 0 1 6 0 1 R), sostegno

- a.s. 2016/2017 dal 10.9.2016 al 31.8.2017 per 18 ore settimanali presso l'Ist Prof Industria e Artigianato - G. Magni - Borgosesia (VCRI01601X) -, sostegno

-a.s. 2017/2018 dal 20.9.2017 al 31.8.2018 per 18 ore settimanali presso

l'Istituto Superiore a.l.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. 2018/2019 dal 14.9.2018 al 31.8.2019 per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. **2019/2020** dal 17.9.2019 al **31.8.2020** per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. **2020/2021** dal 14.9.2020 al **31.8.2021** per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. **2021/2022** dal 3.9.2021 al **31.8.2022** per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. **2022/2023** dal 1.9.2022 al **31.8.2023** per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. **2023/2024** dal 1.9.2023 al 30.6.2024 per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
sostegno

-a.s. 2024/2025 dal 1.9.2024 al 31.8.2025 per 18 ore settimanali presso
l'Istituto Superiore - I.i.s. Vincenzo Lancia - Borgosesia (VCIS016008) –
B017.

Solo a fronte della ripetuta assegnazione del ricorrente di incarichi sino al 30 giugno presso la stessa scuola e per la stessa classe A020 dall'a.s. 2003/2004 è provato che l'Amministrazione abbia inteso fronteggiare una situazione di perenne scopertura del posto attraverso un impiego distorto dello strumento contrattuale (il convenuto Ministero, infatti, non è stato in grado di allegare e provare l'esistenza di concrete esigenze che giustificassero, di anno in anno, la copertura del posto con contratti a termine, quali ad esempio temporanee assente dei docenti titolari della cattedra): l'abuso si è concretizzato con l'incarico conferito nell'a.s. **2006/2007**, reiterato ancora negli a.s. 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011(supplenza su organico di diritto).

Dall'a.s. 2011/2012 sino all'a.s. 2013/2014 il ricorrente ha svolto supplenze su organico di fatto (sino al 30.6 di ogni anno) presso la stessa scuola e stessa classe di insegnamento A020, ma dall'a.s. 2014/2015 è incaricato di supplenza su organico di fatto ma su sostegno. Dall'a.s.**2019/2020** si concretizza un nuovo abuso in quanto si superano i 36 mesi di incarico su organico di diritto, abuso reiterato ancora negli a.s successivi sino all'a.s. 2022/23.

Per quanto attiene ai profili sanzionatori dell'abuso, è sufficiente fare rimando alle puntuali osservazioni della Corte di legittimità, sopra riportate, per

escludere che nell'ambito del pubblico impiego possa operare il rimedio della "conversione" del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato; cionondimeno, è indubitabile che la ricorrente debba essere risarcita del danno conseguente alla abusiva reiterazione di contratti a termine.

La quantificazione del pregiudizio va parametrata alle previsioni contenute nell'art 36, comma 5 d.lvo 165/2001 come modificato dal DL 131/2024 (risarcimento del danno patito dal lavoratore in misura tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Nel caso di specie, al fine di quantificare il risarcimento del danno appare opportuno valorizzare, da un lato, il numero non esiguo di contratti a tempo determinato reiterati nel tempo, la circostanza per la quale sono stati reiterati contratti che hanno consentito la copertura sino al termine delle lezioni, e, dall'altro, il fatto che non è stato allegato e provato un ulteriore danno riferito a patimenti soggettivi connessi alle difficoltà di una stabile organizzazione di vita.

In definitiva, dunque, considerati e bilanciati fra loro gli elementi sopra evidenziati, appare equo determinare il danno risarcibile nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (oltre interessi dalla domanda al saldo), potendosi riscontrare un abuso nella reiterazione dei contratti a termine a partire dall'anno scolastico 2006/2007 (corrispondente al quarto contratto a termine dopo tre consecutivi su organico di fatto presso la stessa scuola e stesso incarico) ed un secondo abuso dall'anno scolastico 2019/2020 (corrispondente al quarto contratto a termine dopo tre consecutivi su organico di diritto).

Le spese di lite seguono la soccombenza, e sono poste a carico di parte convenuta nella misura indicata in dispositivo; la liquidazione è parametrata in misura prossima ai valori minimi di cui al D.M. 55/14 (come modificato dal D.M. n. 37/18), tenuto conto del valore e della ridotta complessità della controversia, che si inserisce in un contenzioso di natura seriale.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c. ACCERTA E DICHIARA che il Ministero resistente ha posto in essere, nei confronti del ricorrente, una illegittima reiterazione dei contratti a termine e conseguentemente CONDANNA il Ministero a risarcire il danno alla ricorrente nella misura di

12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

CONDANNA il Ministero //////////////////////////////////////

Vercelli, 05/12/2024

il Giudice del Lavoro dott.ssa Patrizia BAICI

SENTENZA REITERAZIONE CONTRATTI ATA

(Continua verbale udienza del 27/03/2025)

Il Giudice dott.ssa Patrizia Baici, visti gli atti,
udita la discussione orale,
visto l'art. 429 cpc , 1 comma

al termine della camera di consiglio in assenza dei difensori
pronunzia la seguente

R.G.L. 20/2025



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI VERCELLI
Sezione Civile-Lavoro

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa da

////////////////////, residente in Scafati, rappresentato e difeso dall'avv.
Davide MANZO (davidemanzo@pec.it) e presso il suo studio in Vercelli,
Corso Fiume n. 85, elettivamente domiciliato giusta delega allegata al
ricorso

- ricorrente -

Contro

**MIM – Ministero dell'Istruzione e del merito – USR Piemonte – A.T.
di Vercelli** (c.f 80185250588) in persona del legale rappresentante pro-
tempore, rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis, comma 1 c.p.c
dal Dott. Umberto Pelassa, Dirigente pro-tempore dell'Ufficio Scolastico
VIII – Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli e dalla Dott.ssa
Maria Annunziata Del Vento, legalmente domiciliati presso l'Ufficio VIII
Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli, in Piazza Roma n. 17

- resistente –

Oggetto: Risarcimento del danno per abusiva reiterazione del contratto a termine.

I difensori all'odierna udienza di discussione hanno concluso come riportato nel verbale che precede.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso iscritto in data 13/01/2025 ///, collaboratore scolastico assunto con contratti a tempo determinato dall'a.s. 2020/2021 ed in servizio al momento del deposito del ricorso presso l'I.C. Rosa Stampa di Vercelli sino al 30.6.2025, ha chiesto al Tribunale adito l'accertamento del proprio diritto al risarcimento del danno per abusiva reiterazione dei contratti a termine avendo sottoscritto contratti a tempo determinato annuali per oltre 36 mesi.

Il Ministero dell'Istruzione si è costituito regolarmente in giudizio contestando il fondamento della domanda proposta con richiamo alla giurisprudenza in merito. La causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza sulla base della documentazione allegata in atti.

La domanda risarcitoria per abusiva reiterazione di contratti a termine è fondata nei limiti di seguito precisati. *Excursus* del quadro normativo rilevante ai fini decisori. L'art. 5 comma 4 bis, d.lgs 368/2001 dispone:

“qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2.”

Per il settore del pubblico impiego l'art. 36 del d.lvo 165/2001 stabilisce, per quel che qui rileva, che:
“1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. [...]

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica

amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4 [...]

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 [...]".

L'art. 4. L. 124/1999 ("disposizioni urgenti in materia di personale scolastico") dispone:

"1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente

vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per

l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di

ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in

soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo

personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa

dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo.

2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di

fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si

provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività

didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine

delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a

costituire cattedre o posti orario.

3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee

[...]".

La norma (ed il regolamento attuativo di cui al D.M. n. 201/2000) distingue, dunque, tre tipologie di supplenza: -la prima è destinata a soddisfare l'esigenza dell'Amministrazione scolastica di coprire posti "vacanti e disponibili" e va attuata con contratti a termine di durata annuale -ossia fino al 31 agosto successivo -attingendo dalle graduatorie permanenti ex art. 401 d. lgs 297/1994,

mediante individuazione ad opera del dirigente dell'amministrazione scolastica territorialmente competente; a tale forma di supplenza è consentito ricorrere quando non sia possibile provvedere con personale di ruolo o in sovrannumero, o non vi sia già assegnato personale di ruolo, e che si sia "*in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per il personale docente di ruolo*";

-la seconda ipotesi permette di coprire posti "non vacanti che si rendano di fatto disponibili" fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), anche in tal attingendo dalle citate graduatorie permanenti ex art. 401;

-la terza ed ultima ipotesi, di natura residuale, è volta a soddisfare ogni altra esigenza temporanea di servizio e si attua attingendo dalle graduatorie di circolo o di istituto, mediante individuazione diretta del dirigente scolastico interessato.

In giurisprudenza va ricordata la sentenza n. 187/2016 della Corte Costituzionale, con la quale è stata dichiarata "*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 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), 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."

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 22552/2016 del 18.10.2016 (alla cui integrale lettura si rimanda), dopo una ricostruzione del complesso quadro normativo e tenuto conto delle sentenze della CGUE e della Corte Costituzionale, ha affermato in sintesi i seguenti principi di diritto:

a) *"La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs.n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità" così escludendo ogni rilevanza delle previsioni di cui al d.lvo 368/2001 nella valutazione circa la legittimità o meno della reiterazione dei contratti a termine da parte dell'amministrazione scolastica, che deve essere piuttosto compiuta avendo come unico diretto riferimento il diritto dell'Unione Europea (punto 118 della sentenza);*

b) *Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati*

ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi (punto 119)

c) *Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. (punto 120)*

4.d) *Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015. (punto 121)*

5.e)

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

f)

amministrativo, attraverso l'operare dei progressi strumenti selettivi-concorsuali. (punto 122)

Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza n. 5072 del 2016, che l'avvenuta

immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza. (punto 123)

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

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

g)

h)

La Suprema Corte ha poi avuto modo di ritornare, anche in tempi recenti, sulla materia in trattazione, stabilendo che: “In tema di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito a condizione che essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso e che si ponga con esso in rapporto di diretta derivazione causale, non essendo sufficiente che l'assunzione sia stata semplicemente agevolata dalla successione dei contratti a termine, ma occorrendo che sia stata da essa determinata, costituendo l'esito di misure specificamente volte a superare il precariato, che offrano già "ex ante" una ragionevole certezza di stabilizzazione, sia pure attraverso blande procedure selettive; ne consegue che

- anche alla luce di Corte giust. U.E. 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18 - non possiede tali caratteristiche una procedura concorsuale, ancorché interamente riservata ai dipendenti già assunti a termine, atteso che in caso di concorsi riservati l'abuso opera come mero antecedente remoto dell'assunzione e il fatto di averlo subito offre al

dipendente precario una semplice "chance" di assunzione, come tale priva di valenza riparatoria" (Cass. n. 14815/2021); "Nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego privatizzato, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga o in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso o attraverso percorsi espressamente riservati a detto personale" (Cass. ord. n. 15353/2020);

In definitiva, sulla scorta dei principi enucleati dalla Suprema Corte deve affermarsi che la reiterazione di contratti a termine con l'Amministrazione scolastica, ai sensi dell'art. 4, comma 1 cit., è illegittima soltanto se sia accertato il superamento dei 36 mesi (ovvero tre anni) su posti *vacanti e disponibili* per l'intero anno scolastico (il cd. "organico di diritto"): in sostanza, l'abuso si concretizza con il venire in essere di un quarto contratto, quand'anche i tre precedenti non siano consecutivi.

Nell'ipotesi di pluralità di contratti riconducibili ai commi 2 e 3 dell'art. 4 (tendenzialmente destinati, come si è detto, a soddisfare esigenze provvisorie e temporanee) il lavoratore è invece onerato di allegare e provare non soltanto la durata complessiva superiore a 36 mesi, ma altresì che i contratti fossero di fatto impiegati per ottenere la copertura di posti vacanti e disponibili.

Secondo il condivisibile orientamento espresso dalla Corte d'Appello di Torino con la sentenza n. 683/2015, peraltro, è lecito trarre la prova dell'abuso dalla ripetuta assegnazione del docente presso lo stesso istituto scolastico e sulla stessa cattedra. In ogni caso, l'eventuale abuso non può comportare la costituzione fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non è elemento idoneo ad escludere la sussistenza del danno la mera possibilità, offerta al ricorrente, di partecipare ai concorsi banditi *mediotemporale*.

Nel caso in esame la documentazione versata in atti comprova che il ricorrente ha ricevuto plurimi incarichi di supplenza su posti vacanti in organico di fatto e di diritto; si è trattato, in particolare delle seguenti supplenze:

- 2020/2021 dal 09.09.2020 al 30.06.2021 presso l'I. C. Rosa Stampa di Vercelli in qualità di CS per un orario settimanale completo ;

- 2021/2022 dal 07.09.2021 al 30.06.2022 presso l'I.C. Rosa Stampa di Vercelli in qualità di CS per un orario settimanale completo ;

- 2022/2023 dal 07.09.2022 al 30.06.2023 presso l'I.C. Rosa Stampa di Vercelli in qualità di CS per un orario settimanale completo ;

- 2023/2024 dal 04.09.2023 al **31.08.2024** presso l'I.C. Rosa Stampa di Vercelli in qualità di CS per un orario settimanale completo ;

- 2024/2025 dal 02.09.2024 al 30.06.2025 presso l'I.C. Rosa Stampa di Vercelli in qualità di CS per un orario settimanale completo .

Solo a fronte della ripetuta assegnazione del ricorrente di incarichi sino al 30 giugno dall'a.s. 2020/2021 presso la stessa scuola è provato che l'Amministrazione abbia inteso fronteggiare una situazione di perenne scopertura del posto attraverso un impiego distorto dello strumento contrattuale (il convenuto Ministero, infatti, non è stato in grado di allegare e provare l'esistenza di concrete esigenze che giustificassero, di anno in anno, la copertura del posto con contratti a termine, quali ad esempio temporanee assente dei collaboratori scolastici titolari): l'abuso si è concretizzato con l'incarico conferito nell'a.s. 2023/2024 su posto in organico di diritto sempre presso la stessa scuola e poi reiterano nell'a.s. 2024/2025 con incarico su posto in organico di fatto.

Per quanto attiene ai profili sanzionatori dell'abuso, è sufficiente fare rimando alle puntuali osservazioni della Corte di legittimità, sopra riportate, per escludere che nell'ambito del pubblico impiego possa operare il rimedio della "conversione" del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato; cionondimeno, è indubitabile che il ricorrente debba essere risarcito del danno conseguente alla abusiva reiterazione di contratti a termine.

La quantificazione del pregiudizio va parametrata alle previsioni contenute nell'art. 36 comma 5 del D.Lgs. 165/2001, siccome modificato dall'art. 12, comma 1 del D.L. 16 settembre 2024, n.131: *"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”.

Nel caso di specie, al fine di quantificare il risarcimento del danno appare opportuno valorizzare, da un lato, il numero non esiguo di contratti a tempo determinato reiterati nel tempo, la circostanza per la quale sono stati reiterati contratti che hanno consentito la copertura dell'intero anno scolastico (con il conseguente diritto alle ferie e alla maggiore anzianità), e, dall'altro, il fatto che non è stato allegato e provato un ulteriore danno riferito a patimenti soggettivi connessi alle difficoltà di una stabile organizzazione di vita.

In definitiva, dunque, considerati e bilanciati fra loro gli elementi sopra evidenziati, appare equo determinare il danno risarcibile nella misura minima di 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (oltre interessi dalla domanda al saldo), potendosi riscontrare un abuso nella reiterazione dei contratti a termine a partire dall'anno scolastico 2023/2024 (corrispondente al quarto contratto a termine dopo tre consecutivi su organico di fatto) con reiterazione nell'anno scolastico 2024/2025 presso la stessa scuola.

Le spese di lite seguono la soccombenza, e sono poste a carico di parte convenuta nella misura indicata in dispositivo; la liquidazione è parametrata in misura prossima ai valori minimi di cui al D.M. 55/14 (come modificato dal D.M. n. 37/18), tenuto conto del valore e della ridotta complessità della controversia, che si inserisce in un contenzioso di natura seriale.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.
ACCERTA E DICHIARA che il Ministero resistente ha posto in essere, nei confronti del ricorrente, una illegittima reiterazione dei contratti a termine e conseguentemente

CONDANNA il Ministero a risarcire il danno al ricorrente nella misura di 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

CONDANNA il Ministero:.....

Vercelli, 27/03/2025

il Giudice del Lavoro dott.ssa Patrizia BAICI