



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE DI PISA  
Sezione lavoro**

**(Trattazione scritta)**

Il Tribunale, nella persona del Giudice Onorario dott.ssa Rossana Ciccone, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. r.g. **968/2025** promossa da:

*Parte\_1* con gli Avv.ti SANTONICOLA CIRO e ALDO  
ESPOSITO

Ricorrente

contro

*Controparte\_1*

Resistente contumace

\*\*\*\*\*

**Concisa esposizione dei fatti decisivi e dei principi di diritto su cui la decisione è fondata (art. 132 co. 2 n. 4 c.p.c.; art. 118 co. 1 disp. att. c.p.c.)**

Con ricorso ritualmente notificato, parte ricorrente docente attualmente in servizio presso l'Istituto Superiore *OMISSIS* di Pisa (PI) assumeva di aver subito un danno diretto ed evidente derivante dalla reiterata violazione delle disposizioni imperative nazionali e comunitarie relative all'impiego di personale scolastico tramite contratti a tempo determinato.

Parte ricorrente rilevava di essere stato impiegato per un periodo complessivamente superiore ai 36 mesi, attraverso numerosi contratti a termine, che avevano coperto posti vacanti e disponibili nell'organico dell'Amministrazione scolastica.

Parte ricorrente deduceva che tale prassi contravveniva alla finalità normativa, che consente il ricorso al contratto a tempo determinato solo per

esigenze di natura temporanea ed eccezionale e che tale reiterazione contrattuale era avvenuta senza soluzione di continuità sostanziale o con brevissimi intervalli tra un contratto e l'altro, determinando una situazione caratterizzata da stabilità di fatto e da una durata ultra triennale del rapporto lavorativo, configurando quindi un evidente abuso dello strumento del contratto a termine.

Pertanto rassegnava le seguenti conclusioni *"rigettata ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione, Voglia accogliere il ricorso e, per l'effetto, previa disapplicazione di ogni determinazione ministeriale confliggente,*

*-Accertare e dichiarare che la reiterata successione dei contratti a tempo determinato stipulati tra la ricorrente e l'Amministrazione scolastica, come descritti dettagliatamente in fatto, integra un evidente abuso dello strumento contrattuale a termine, posto in essere in violazione delle norme imperative nazionali (art. 36, comma 5, D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 131/2024 convertito in legge 166/2024) e dei principi sanciti dalla Direttiva 1999/70/CE;*

*- Conseguentemente condannare il Controparte\_1 e le preposte diramazioni al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria da quantificarsi equitativamente, nella misura massima possibile (24 mensilità), o comunque in quella ritenuta di giustizia, tenendo conto della gravità dell'abuso contrattuale, dell'elevato numero dei contratti stipulati e della considerevole durata complessiva del rapporto lavorativo;*

*- Con vittoria di spese, competenze ed onorari del presente giudizio, oltre IVA, CPA e rimborso forfettario come per legge, da distrarsi integralmente in favore dei sottoscritti procuratori antistatari che dichiarano di aver anticipato le spese e non riscosso diritti ed onorari.*

Nessuno si costituiva per parte resistente

La domanda è fondata

Dalla documentazione in atti risulta che parte ricorrente è docente che nel corso degli anni hanno stipulato con il Controparte\_1 numerosi contratti a termine come da tabella riepilogativa contenuta in ciascun ricorso, a cui si rimanda.

La reiterazione e la tipologia dei contratti a termine intercorsi risulta documentalmente provato dall' estratto matricolare e dai contratti di lavoro.

Ciò premesso occorre sinteticamente ricordare gli arresti giurisprudenziali di riferimento della materia in esame e così : A) la Sentenza della Corte di Giustizia del 26 Novembre 2014 ( nella causa *Per\_1* + altri vs *CP\_2* e *Controparte\_3* ) la quale ha statuito che : "La clausola 5.1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 Marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999 /70/ CEE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES UNICE CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretato 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 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 ed ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di detti concorsi e 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 di rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponde effettivamente a un'esigenza reale, se è idoneo a conseguire l'obiettivo seguito e se necessario a tal fine e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire o sanzionare il ricorso abusivo ad un'associazione di contratti a tempo determinato".

B) La Corte Costituzionale con sentenza n.187/2016 ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell' art.4 commi 1 e 11 della L. n.124/1999 (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".

Tale statuizione ha costituito corollario del verdetto della Corte di Giustizia (sentenza *Per\_1* ) del novembre 2014, investita dalla Corte Costituzionale della questione pregiudiziale, secondo la quale l'art 5 della Direttiva 1999

osta ad una normativa che autorizzi il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di docenti ed ATA senza indicare tempi certi di espletamento delle procedure di concorsuali assunzione ed escludendo la possibilità di risarcimento del danno .

C) con sentenza 7 novembre 2016 n .. la Corte di Cassazione ( ma anche in sentenza del 23 novembre 2016 23867) ha conseguentemente stabilito i seguenti principi: la L.n.124/99 costituisce un corpus speciale non derogabile dalla legge successiva sui contratti lavoro a termine rappresentata dal DLGS 368/2001, quanto ai requisiti di forma, al regime delle proroghe e dei rinnovi; legislatore con legge 124/ 1999 ha tipizzato ex ante le ragioni sottostanti alla diverse tipologie supplenze ed ha considerato nella disciplina di proroghe e rinnovi, oltre che la peculiarità dell'esistenza di un doppio canale di assunzione, anche le esigenze di continuità didattica ; deve considerarsi condizione limite del rinnovo dei contratti a termine il termine triennale per l'indizione delle procedure concorsuali per i docenti di cui all'art 400 TU come modificato dall'art. 1 L. 125/1999 ; non c' è abuso se non si supera il limite dei 36 mesi dal 10.7.2001 in avanti ( termine previsto dall'art 2 della Direttiva per l'adozione da parte da parte degli stati membri per l'adozione delle disposizioni necessarie per conformarsi alla Direttiva); deve essere esclusa quale sanzione la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato ex art. 36 dlgs 165/2001 ( Corte Costituzionale 89/2003 e Corte di Giustizia *Per\_2* e *Per\_3* 7 settembre 2006 *Persona\_4* oggi espressamente vietata dall'art 36 dlvo 165/2001); l'illecito è sanato sia per l'immissione in ruolo ex lege 107/2015 sia per previgenti immissioni in ruolo, perché si ottiene il bene della vita che si richiedeva ,misura ben più soddisfattiva del ristoro per equivalente e quindi da considerarsi proporzionata, effettiva e sufficientemente energica a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione ; costituisce misura idonea anche la certezza di fruire in tempi certi e ravvicinati un accesso privilegiato al pubblico impiego rappresentato dal tempo compreso sino al totale scorrimento della graduatoria; si possono far valere danni ulteriori da quelli coperti dall'immissione in ruolo, ma devono essere allegati e provati, gravando sul danneggiato l'onere della prova SU 5072/2016; danno può

essere presunto e determinato fra il minimo ed il massimo di cui all'art 32 comma 5 L183/2010 , (Cass SSUU 5072/2016 ), misura che peraltro - come si vedrà infra- risulta superata dalla espressa previsione di cui all'art 36 DLVO 165/2001; per il personale ATA è riparatoria l'immissione in ruolo o in mancanza il risarcimento del danno; per quanti non siano stati stabilizzati e non abbiano chances di stabilizzazione va applicato il rimedio del risarcimento del danno secondo i principi di cui alle SSUU 5072/2016; per le supplenze su organico di fatto ( sino al 30 giugno per posti tecnicamente non vacanti , ma che si rendono disponibili per aumento o della popolazione scolastica) e supplenze temporanee non c'è abuso, a meno che sia provato un uso distorto del potere organizzativo del servizio scolastico e vengano contestate le condizioni di reiterazione; la prova di siffatte condizioni è a carico del lavoratore che dovrà non solo prospettare la reiterazione dei contratti a termine, ma l'abuso del potere organizzativo attraverso l'allegazione e la prova delle sintomatiche condizioni concrete della medesima ovvero che non esisteva un'esigenza effettiva temporanea Si può dire dunque che in caso di reiterazione di contratti al 31.agosto di ciascuna anno scolastico, oltre 36 mesi, si è senz'altro in presenza di abuso, in quanto il rinnovo di contratti a termine è finalizzato a coprire vuoti di organico di diritto, mentre in caso di contratti al 30 giugno il lavoratore è ammesso a provare comunque l'uso distorto dello strumento a termine per coprire stabili esigenze organizzative, legate alla cronica carenza di posti su organico di fatto.

Costituisce indice di abuso del ricorso al contratto a termine la reiterazione di contratti sul medesimo Istituto per la stessa materia, mentre in caso di spezzoni orari supplenze presso Istituti diversi non può parlarsi di abuso ( vedi Cda Milano 1758/2019).

Per converso il CP\_1 deve dare prova in giudizio delle improvvise o mutate esigenze sostitutive che hanno giustificato il ricorso al contratto a termine, solo in presenza delle quali può ritenersi la sussistenza esigenze obiettive che giustifichino il legittimo ricorso al contratto a termine.

CP\_4 107/2015 ha certamente costituito -secondo i principi sopra ricordati- un rimedio efficace e dissuasivo idoneo a sanare moltissime situazioni di precariato abusivo con la immissione di gran parte dei precari della scuola (

ex multis Cass n.14815/2021 – 34558/2022) L'art 1 comma 131 della medesima legge aveva anche inserito un limite quantitativo dei contratti a termine , stabilendo che " a decorrere dal 1 settembre 2016 i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i personali docente, educativo amministrativo tecnico svegliarino presso le istituzioni scolastiche ed educative statali per la copertura di posti vacanti e disponibili non possono superare la durata complessiva di 36 mesi anche non continuativi. Successivamente è intervenuto l'art. 4 bis del DL n.87/2018 (decreto Dignità), convertito con modificazioni nella L. n.96/2018 che ha abrogato tale limite.

Tuttavia, considerato che la durata massima di trentasei mesi era stato individuata dalla Corte di Cassazione come idoneo riferimento , essendo triennale l'arco temporale in cui dovevano essere indette le procedure concorsuali per l'assunzione di personale docenti (art 400 del TU scuola) e tendenziale parametro di riferimento anche per le assunzioni a termine nel comparto privato secondo il previgente art.19 commi 1 e 2 del d.lgs 81/2025, tale parametro è stato ritenuto applicabile alla fattispecie in esame, quale limite massimo di reiterazione di contratti a termine alle dipendenze della PA.

La Corte di Cassazione ha già osservato come il d.lgs n.165/2001 art.36 ha sempre richiamato per i contratti a termine stipulati dalla pubblica amministrazione la disciplina fissata, per i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Pertanto è da chiedersi se i numerosi concorsi indetti dal CP\_1 successivi alla stabilizzazione di cui alla L. n.107/2015 a partire da quelli dell'anno 2016 sino a quelli del 2024, hanno avuto pari efficacia sanante Sul punto soccorre la sentenza della Corte di Cassazione 35145/2023 la quale ha statuito con orientamento consolidato, che : " Il principio dell'effetto "sanante" della stabilizzazione è stato in particolare enunciato in riferimento ai precari della scuola, con le sentenze del 18 ottobre 2016, dalla n. .. alla n. 22557, nelle quali questa Corte si è confrontata con la disciplina dettata dalla L. n.107/2015 commi 95 e segg., che, per quanto in questa sede rileva, ha previsto un piano straordinario di assunzioni del (solo) personale docente della scuola statale per l'anno scolastico 2015/2016, articolato in tre fasi e sancito la definitiva perdita di efficacia

delle graduatorie ad esaurimento, se effettivamente esaurite (art. 1, comma 105).

Si è osservato che la nuova legge certamente non ha eliminato, per il solo fatto di aver previsto procedimenti di stabilizzazione, pregressi illeciti consistiti nella abusiva reiterazione di contratti a termine; la stabilizzazione disposta dal legislatore del rappresenta, tuttavia, una misura ben più soddisfattiva di quella per equivalente che sarebbe spettata, alla stregua del "diritto vivente" (Cass S.U. n.5072/2016), al personale scolastico assunto con una serie ripetuta e non consentita contratti a termine.

L'idoneità a cancellare le conseguenze dell'abuso (ferma la possibilità del docente di allegare e provare danni ulteriori e diversi, in applicazione dei principi affermati da Cass SU n.5072/2016) è stata ritenuta sussistere tanto nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo, quanto nell'ipotesi della 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.

E' stato tuttavia precisato (punti 91 e 92 delle sentenze citate) che la astratta "chance" di stabilizzazione, la quale può ravvisarsi nei casi in cui il conseguimento del posto di ruolo non è certo ovvero non è conseguibile in tempi ravvicinati, non costituisce nel diritto interno misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso e a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, in quanto connotata da evidente aleatorietà, con la conseguenza che in siffatte ipotesi, oltre che in quelle nelle quali l'interessato non ha mai potuto accedere alla prospettiva di stabilizzazione, deve essere riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in conformità a quanto previsto nell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, secondo i principi affermati da Cass SU n.5072/206.

Si è ritenuta idonea a sanzionare l'abuso perpetrato ed a riparare (tendenzialmente) l'illecito l'immissione in ruolo ottenuta dal personale docente ed ATA della scuola attraverso il previgente sistema di reclutamento, fondato sull'avanzamento nelle graduatorie ad esaurimento in ragione della stipula dei contratti a termine.

L'efficacia riparatoria della stabilizzazione è stata riconosciuta dalla

giurisprudenza successiva anche in ipotesi di reiterazione abusiva di contratti a termine da parte del datore di lavoro pubblico in settori diversi da quello scolastico.

Nell'arresto del 3 luglio 2017 n. 16336 questa Corte ha ritenuto che l'effettiva stabilizzazione dei dipendenti a termine del *Parte\_2*

*[...]* (assunti ex lege n. 242 del 2000, art. 1, comma 2, e in servizio presso la Amministrazione giudiziaria) ottenuta in forza della L. n.296/2006 art.1 comma 519, attraverso l'operare dei pregressi rapporti di lavoro a termine, integra misura idonea a sanzionare l'abuso (nella specie consistito nelle successive ripetute proroghe dei contratti originari) ed a risarcire il relativo danno.

Con la pronuncia del 2017 è stata implicitamente riconosciuta la generale valenza riparatoria della intervenuta stabilizzazione (alle condizioni di cui si dirà nel prosieguo), restando così smentito l'assunto di parte ricorrente circa la riferibilità del principio al solo sistema di assunzioni nella scuola statale.

percorso ulteriore ha posto in luce che, in ogni caso, non vi è un automatismo tra la avvenuta assunzione in ruolo e la riparazione dell'abusiva successione di contratti a termine.

Si è successivamente chiarito (Cass Civ. n.15353/2020) che nell'ipotesi di illegittima reiterazione 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 in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso ovvero attraverso "percorsi riservati" a detto personale. Si è dunque disattesa la tesi difensiva del *CP\_3* ricorrente, che si era limitato ad affermare che l'immissione in ruolo dei dipendenti era stata "agevolata" dall'esperienza acquisita nelle precedenti assunzioni a termine, che aveva loro consentito di risultare vincitori dei concorsi banditi per le assunzioni.

Questa Corte ha dunque evidenziato che l'efficacia sanante della assunzione in ruolo presuppone una "stretta correlazione" fra abuso del contratto a termine e procedura di stabilizzazione), sia sotto profilo soggettivo -nel

senso che entrambe devono provenire dal medesimo ente pubblico datore di lavoro (cass n.7982/2018)) - sia sotto il profilo oggettivo, nel senso della esistenza di un rapporto di "causa-effetto" tra abuso ed assunzione (Cass n.15353/2020).

Come già esposto nella citata pronuncia n. 15353/2020, affinché tale rapporto di derivazione causale sussista non è sufficiente che l'assunzione in ruolo sia stata "agevolata" dalla successione dei contratti a termine, ma occorre che essa sia stata "determinata" da quest'ultima.

Si è dunque affermato che il rapporto diretto ed immediato ex art. 1223 c.c., sussiste nei casi di effettiva assunzione in ruolo: per effetto automatico della reiterazione dei contratti a termine - come accadeva nel settore scolastico in virtù dell'avanzamento nelle graduatorie ad esaurimento- o, comunque, all'esito di procedure riservate ai dipendenti reiteratamente assunti a termine e bandite allo specifico fine di superare il precariato, che offrano già ex ante una ragionevole certezza di stabilizzazione (anche se attraverso blande procedure selettive), come nelle ipotesi del piano straordinario di assunzioni del personale docente ex lege n. 107 del 2015, e delle procedure avviate ex lege n. 296 del 2006, art. 1, comma 519.

Si è invece ritenuto che qualora l'immissione in ruolo avvenga all'esito di una procedura di tipo concorsuale, l'assunzione non è in relazione immediata e diretta con l'abuso ma, piuttosto, è l'effetto diretto del superamento della selezione di merito, in ragione di capacità e professionalità proprie del dipendente, essendo anche tale conclusione è conforme all'interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro enunciata dalla Corte di Giustizia... 13. Sulla scorta di tali principi, si è dunque evidenziato che il principio dell'inidoneità di una procedura concorsuale per l'immissione in ruolo a sanzionare l'abuso del contratto a termine non è messo in discussione nelle ipotesi in cui l'amministrazione bandisca concorsi riservati, interamente o per una quota di assunzioni, ai dipendenti già impiegati con una successione di contratti a termine, procedure svincolate da qualsiasi finalità di riparazione dell'abusiva successione di detti contratti; in caso di concorsi riservati la reiterazione del contratto a termine opera come mero antecedente (remoto) della assunzione ed offre al dipendente precario una semplice chance di assunzione, chance la cui valenza

riparatoria è stata esclusa da questa Corte sin dalle sentenze del 18 ottobre 2016 sui precari della scuola.

Questa Corte ha dunque enunciato il seguente principio di diritto: "Nel lavoro pubblico privatizzato, nelle ipotesi di abusiva successione di contratti a termine, la avvenuta immissione in ruolo del lavoratore già impiegato a tempo determinato ha efficacia riparatoria dell'illecito nelle sole ipotesi di stretta correlazione tra l'abuso commesso dalla amministrazione e la stabilizzazione ottenuta dal dipendente. Detta stretta correlazione presuppone, sotto il profilo soggettivo, che la stabilizzazione avvenga nei ruoli dell'ente pubblico che ha posto in essere la condotta abusiva e, sotto il profilo oggettivo, che essa sia l'effetto diretto ed immediato dell'abuso. Tale ultima condizione non ricorre quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga all'esito di una procedura concorsuale, ancorché interamente riservata ai dipendenti già assunti a termine" (Cass n.1481/2021), con principi richiamati anche da Cass n.35145/2023).

Applicati tali principi deve allora osservarsi che il sopravvenire di nuovi concorsi che implicano una valutazione di merito e che pertanto non danno certezza dell'immissione in ruolo, non costituisce una misura riparatoria efficace e dissuasiva per porre fine all'abusivo ricorso ai contratti a termine. Solo la prova diretta a carico del Ministero del mancato ingresso del supplente per condotta ad esso ascrivibile di mancata partecipazione alle procedure automatiche potrebbe dunque costituire misura proporzionata, effettiva ed energica idonea, da un lato a sanzionare l'abuso e, dall'altro , a riparare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione.

Ne deriva che per la ricorrente OMISSIS stabilizzata a seguito di procedura concorsuale ex art 79 DL 73/2021 la sua assunzione in ruolo non possa costituire misura soddisfattiva del danno subito in conseguenza del precariato protratto da numerosi anni, in quanto non strettamente correlata all'abusiva reiterazione di contratti a termine.

A fronte, dunque, della mancata stabilizzazione del lavoratore sottoposto ad una abusiva reiterazione di contratti a termine ovvero in assenza di esigenze obiettive l'unico rimedio esperibile resta quello risarcitorio.

Il parametro del risarcimento del danno era prima costituito dall'art. 32

comma 5 della L. 183/2010 poi dal Dlgs 81/2015 art 28 comma 2 (Cass ord. 9323) , salva la prova del maggior danno sofferto.

Frattanto è stato modificato l'art. 36 comma 5 del Dlgs 165/2001 per effetto dell'art 12 comma 1 del dl 131/2014, converti con modificazioni in L. n.166/2024 che è oggi il seguente : "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 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 ".

Deve a questo punto valutarsi l'applicabilità dell'attuale disposizione alle liti in corso o nei casi in cui l'abusiva reiterazione abbia avuto luogo prima dell'entrata in vigore della novella. Occorre ricordare che l'introduzione di questa previsione normativa è stata decisa a fronte della procedura di infrazione nr. 231/ 2014 con la quale l'Unione Europea ha ritenuto non corretto recepimento nell'ordinamento nazionale della direttiva 1999 /70/CEE del Consiglio che vieta la discriminazione dei lavoratori a tempo determinato e obbliga gli Stati membri a disporre misure atte a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Quindi, pur in carenza di una disciplina transitoria, la previsione introdotta dal decreto legge n.131/2024, è applicabile anche ai processi in corso, rappresentando la risposta adeguatamente energica e dissuasiva pretesa dal diritto unionale.

La nuova normativa entrata in vigore il 17 settembre 2024 deve quindi trovare immediata applicazione anche ai giudizi in corso, trattandosi di norma diretta a porre rimedio ad una situazione che è stata ritenuta dalla Commissione Europea contraria alla Direttiva 1999/70/CE, il cui perdurare comporterebbe il procrastinarsi di una situazione di mancato recepimento da parte dell'Italia della Direttiva citata, col rischio concreto di ulteriori sanzioni a carico del paese.

Esame del caso concreto: sussistenza di abusiva reiterazione di contratti a termine e risarcimento del danno. In applicazione dei principi sopra ricordati si esaminano le singole posizioni delle ricorrenti, avendo riguardo ai rapporti di lavoro a termine singolarmente stipulati.

**Nel dettaglio, il ricorrente ha prestato servizio come docente con i seguenti contratti a tempo determinato dal 14.12.2015 al 30.06.2016 - dal 02.10.2018 al 30.06.2019 – dal 17.09.2020 al 30.06.2023 (allegato n.2):**

1. Anno scolastico 2015/2016: decorrenza dal 14/12/2015 al 30/06/2016 per n. 12 ore settimanali, presso l'Istituto Tec. *Controparte\_5*  
[...], docente di DISCIPLINE ECONOMICO-AZIENDALI (A017) nella scuola secondaria di secondo grado.
2. Anno scolastico 2018/2019: decorrenza dal 02/10/2018 al 30/06/2019 per n. 18 ore settimanali, presso l'Istituto I.P.S.A.R. *OMISSIS*, docente di SOSTEGNO (ADSS) nella scuola secondaria di secondo grado.
3. Anno scolastico 2019/2020: decorrenza dal 14/09/2019 al 30/06/2020 per numero 12 ore settimanali, presso l'Istituto I.P.S.A.R. *OMISSIS*, docente di SCIENZE ECONIMICO - AZIENDALI (A045) nella scuola secondaria di secondo grado.
4. Anno scolastico 2020/2021: decorrenza dal 17/09/2020 al 30/06/2021 per n. 17 ore settimanali, presso l'Istituto Superiore *OMISSIS*  
*OMISSIS* Pisa, docente di sostegno SCIENZE ECONOMICO – AZIENDALI (A045) nella scuola secondaria di secondo grado.
5. Anno scolastico 2021/2022: decorrenza dal 07/09/2021 al 30/06/2022 per n. 9 ore settimanali, presso l'Istituto Superiore *OMISSIS*  
Pisa, docente di sostegno SCIENZE ECONOMICO – AZIENDALI (A045) nella

scuola secondaria di secondo grado.

6. Anno scolastico 2022/2023: decorrenza dal 06/09/2022 al 30/06/2023 per n. 18 ore settimanali, presso l'Istituto Superiore OMISSIS Pisa, docente di sostegno SCIENZE ECONOMICO – AZIENDALI (A045) nella scuola secondaria di secondo grado.

Come verrà sotto evidenziato risulta provato per le ricorrenti: 1) il superamento di 36 mesi di servizio in assenza di ragioni sostitutive di personale temporaneamente assente; 2) la prestazione del servizio per oltre 36 mesi su posti vacanti e disponibili (al 31 agosto ovvero contratti al 30 giugno/31 agosto continuativi nella stessa classe di concorso e nella stesso istituto).

E così ne dettaglio per ciascuna posizione, si osserva quanto segue.

**TOTALE CONTRATTI A TERMINE STIPULATI: N. 6**

**TOTALE MESI DI SERVIZIO PRECARIO: 50**

Parte ricorrente ha stipulato numerosi contratti a termine allegati al ricorso. Trattasi peraltro di contratti a termine tutti al 30 Giugno di ogni anno su Scuola diversa sino a quando a partire dall'a.s. 2021/202 si sono susseguiti 3 contratti al 30 giugno sulla medesima scuola.

Superati dunque i 36 mesi nel novembre 2021 è seguito ulteriore contratto a termine per l'a.s. 2022/2023.

Deve quindi essere liquidato un risarcimento del danno pari a 15 mensilità oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla presente sentenza sino al saldo.

Spese di lite Le spese di lite vanno liquidate secondo i valori minimi ex dm 55/2014 dello scaglione di riferimento, con la riduzione ex art 4 stesso dm , trattandosi di limitate questioni in contenzioso seriale e della modesta attività processuale .

**P.Q.M**

Giudice, definitivamente pronunciando

1. Dichiara che la sequenza di contratti a tempo determinato intercorsi fra parte ricorrente ed il Controparte\_1 costituisce violazione di principi comunitari in materia di reiterazione dei contratti a

tempo determinato;

2. condanna il *CP\_1* convenuto, in persona del Ministro pro tempore, al risarcimento del danno, determinato sulla base della retribuzione utile per il calcolo del TFR, e liquidato quanto a 15 mensilità oltre alla maggior somma fra interessi legali e rivalutazione monetaria dall'insorgenza dell'abuso sino al saldo;;

3. Condanna infine il *Controparte\_1* del merito, ut supra, a rifondere i ricorrenti delle spese di lite che liquida complessivamente in euro 3.000,00 oltre spese generali, oltre iva E CPA, oltre contributo un tonificato nella misura versata, con distrazioni in favore dei difensori antistatari  
Pisa 13 aprile 2026.

Il Giudice Onorario  
dott.ssa Rossana Ciccone