



TRIBUNALE DI PAVIA
PRIMA SEZIONE CIVILE

VERBALE DELLA CAUSA N. 343/2025

Oggi 27 novembre 2025 innanzi alla giudice Marcella Frangipani, nella stanza virtuale a mezzo collegamento Teams, compaiono l'avv. Reccia per parte ricorrente e la dott.ssa La Rosa per parte resistente.

La giudice preliminarmente chiede alle parti come mai vi sia una discrasia tra i contratti depositati dal ricorrente e lo stato matricolare depositato dal resistente. L'avv. Reccia dichiara che anche in altre cause è stata rilevata un'incompletezza dello stato matricolare, la dott.ssa La Rosa non contesta i contratti depositati da parte ricorrente.

La giudice osserva, inoltre, che parte ricorrente ha depositato note non autorizzate definite come pre-verbale; l'avv. Reccia dichiara di averlo fatto al solo fine di depositare la recentissima sentenza della Suprema Corte e di agevolare la verbalizzazione di questa udienza.

I procuratori delle parti discutono oralmente; in particolare l'avv. Reccia illustra oralmente il contenuto delle note e la dott.ssa La Rosa richiama, tra l'altro, la decadenza dall'impugnazione dei contratti a tempo determinato; a quest'ultimo riguardo l'avv. Reccia evidenzia che al momento del deposito del ricorso il ricorrente stava ancora lavorando a tempo determinato; i procuratori delle parti richiamano le conclusioni di merito contenute nei rispettivi atti.

La giudice autorizza i procuratori delle parti a interrompere il collegamento qualora non ritengano di attendere la lettura della sentenza. I procuratori delle parti rinunciano ad ascoltare la lettura della sentenza.

La giudice si ritira in camera di consiglio per decidere e successivamente dà lettura della sentenza che forma parte integrante del verbale.

La giudice del lavoro
Marcella Frangipani



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Pavia

Prima sezione civile

La giudice del lavoro Marcella Frangipani pronuncia la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 343/2025 R.G. promossa da

MASSIMILIANO SONSOGLIO, C.F. SNSMSM83T23L872E, con il patrocinio dell'avv. ACHILLE RECCIA
RICORRENTE
contro

MINISTERO ISTRUZIONE E DEL MERITO, C.F. 01758490203, con il patrocinio della dott.ssa SARA PUNTI,
della dott.ssa FEDERICA LA ROSA e della dott.ssa MARIA ISERNIA
RESISTENTE

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, ogni contraria istanza disattesa:

- Accertare e dichiarare che la reiterazione dei contratti a termine stipulati dal ricorrente con il Ministero dell'Istruzione e del Merito per il periodo 2006/2007 al 2024/2025, su posti vacanti e disponibili in organico di diritto, costituisca un abuso nella reiterazione dei contratti a tempo determinato;
- Condannare il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità della retribuzione lorda, ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 166/2024, ovvero nella diversa misura che sarà ritenuta equa dal Tribunale;
- Disporre la rivalutazione monetaria e il pagamento degli interessi legali sulle somme dovute, a decorrere dalla data della diffida sino all'effettivo pagamento.
- Condannare il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento delle spese di lite, oltre accessori di legge con attribuzione al procuratore antistatario.

CONCLUSIONI DI PARTE RESISTENTE

In via definitiva e nel merito

1. Rigettare il ricorso;
2. Nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande attoree in esito al presente giudizio, si chiede di liquidare la somma minore, che risulterà dovuta alla luce delle circostanze del caso concreto, rimettendo la determinazione del quantum alla competente RTS;
3. In ogni caso, compensare integralmente le spese di lite in ragione della serialità della vertenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. I fatti rilevanti per la decisione e l'oggetto del giudizio.

Massimiliano Sonsoglio è docente di religione cattolica e ha insegnato alle dipendenze del Ministero resistente ininterrottamente negli anni scolastici dal 2006/2007 sino al momento del deposito del ricorso, avvenuto il 5 marzo 2025, in virtù di contratti a tempo determinato: i contratti prevedevano il servizio dal primo settembre al 31 agosto di ogni anno scolastico negli anni dal 2006/2007 al 2012/2013 e dal 2017/2018 al 2024/2025 e dal primo settembre al 30 giugno di ogni anno per gli anni dal 2013/2014 al 2016/2017 (docc. sub 2 di parte ricorrente, non contestati da parte resistente, ancorché non tutti riportati nello stato matricolare depositato sub 1 dalla stessa parte resistente).

Con il ricorso introduttivo di questo giudizio, Massimiliano Sonsoglio ha sostenuto l'illegittimità della reiterazione dei contratti a termine per un periodo superiore a 36 mesi e, conseguentemente, ha chiesto la condanna dell'Amministrazione resistente al risarcimento dei danni procurati dal proprio comportamento abusivo.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito, costituendosi, ha chiesto il rigetto del ricorso, evidenziando la peculiarità dell'insegnamento della religione cattolica nonché il fatto che, a seguito di procedura straordinaria di assunzione riservata agli insegnanti di religione cattolica, il ricorrente è entrato in ruolo a partire dal primo settembre 2025; in via subordinata ha chiesto che il danno sia liquidato in una misura inferiore alla richiesta, eccependo altresì la prescrizione dei crediti maturati nel quinquennio anteriore alla notifica del ricorso, avvenuta il 13 marzo 2025. La causa, da decidere sulla base dei documenti depositati, senza necessità di ulteriore attività istruttoria, è stata discussa dai procuratori delle parti all'odierna udienza.

2. La fondatezza del ricorso, alla luce della disciplina normativa e dei principi giurisprudenziali applicabili alla controversia

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 disp. att. c.p.c. viene di seguito riportato uno stralcio della recentissima sentenza pronunciata dalla Suprema Corte con riguardo alla fattispecie che ci occupa (Cass. n. 30779/2025).

"2.1 Richiamata quanto all'evoluzione storica la disamina svolta da Cass. 9 giugno 2022, n. 18698 (punti 3, 3.1 e 3.2), va altresì detto come, rispetto al tema di reiterazione di contratti a termine dei docenti di religione, l'assetto giuridico si sia sostanzialmente consolidato nel senso che:

- il sistema di rispondenza del sistema scolastico al fabbisogno di tali docenti è caratterizzato da una quota di insegnanti di ruolo (70% dell'organico) con contratto a tempo indeterminato ed una quota non di ruolo (30%), sulla base di contratti annuali, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della legge n. 186 del 2003;

- per previsione della contrattazione collettiva (art. 47, co. 6 e 7 del CCNL 1994/1997) i contratti annuali, se non mutino le condizioni prescritte dalle vigenti disposizioni di legge, si rinnovano automaticamente;

- sono da considerare comunque precari non solo i docenti per i quali i mutamenti del fabbisogno realizzino discontinuità nelle assunzioni annuali, ma anche i docenti i cui rapporti annuali a termine nel tempo si siano costantemente rinnovati e ciò per l'assenza, anche rispetto ad essi, di garanzie di stabilità paragonabili a quelle dei docenti di ruolo ed a tempo indeterminato (Cass. 18698/2022 cit., punto 8);

- in tale quadro, il superamento dei trentasei mesi di durata continuativa o discontinua - così apprezzati sulla base della regola legale di svolgimento dei concorsi ogni triennio (art. 3, co. 2, legge n. 186 del 2003) ed in coerenza le conclusioni in generale assunte da questa S.C. con la sentenza 2016 n. 22552, in cui appunto fu individuato quello di 36 mesi come parametro tendenziale di durata massima delle assunzioni a termine - è stato ritenuto fonte di responsabilità per la P.A. nei termini del c.d. danno eurounitario da precarizzazione;

- da ciò il conseguente diritto alla tutela in base al sistema di tale danno eurounitario (Cass., S.U., 15 marzo 2016, n. 5072), ovvero sia con presunzione di sussistenza del danno nei limiti del risarcimento secondo i parametri di cui all'art. 32, co. 5, della legge n. 183 del 2010, salva prova di maggiore pregiudizio.

Come si è detto, le conclusioni di Cass. 18698/2022 sono state confermate da tutta la giurisprudenza successiva di questa S.C. (Cass. 21 maggio 2025, n. 13640; Cass. 28 aprile 2023, n. 11227; Cass. 27 aprile 2023, n. 11169) e sono da aversi per acquisite, anche per la loro coerenza rispetto a Corte di Giustizia 13 gennaio 2022, YT e altri, la quale, pur avendo ritenuto in sé sostanzialmente non in contrasto con la Direttiva il sistema di inquadramento degli insegnanti di religione secondo le quote del 70 e 30 % di cui si è detto, ha richiesto che si verificasse tuttavia in concreto se il rinnovo dei contratti a termine con lo stesso docente soddisfi effettivamente esigenze provvisorie, considerando tutte le circostanze del caso, tra cui il numero dei rinnovi per lo svolgimento del medesimo lavoro.

3. Il tema dell'attuale contenzioso si inserisce nel contesto sopra descritto e concerne la possibilità di ravvisare, nelle procedure di reclutamento per l'immissione in ruolo regolate dal legislatore con l'art. 1-bis del d.l. n. 126 del 2019, conv. con mod. in legge n. 159 del 2019 e poi attuate con D.M. n. 9 del 2024, misure idonee a sanare l'illegittimo eurounitario in ipotesi verificatosi verso singoli docenti e qui, in specie, della lavoratrice parte della presente causa.

3.1 È in proposito necessario delineare l'evolversi della normativa appena richiamata.

L'art. 1-bis, cit. è stato introdotto dalla legge di conversione del d.l. n. 126 del 2019 ed esso originariamente prevedeva che fosse bandito, entro l'anno 2020, un concorso per la copertura dei posti vacanti per l'insegnamento della religione cattolica e disponibili negli a.s. 2020/2021 e 2022/2023, con riserva di una quota non superiore al 50% ai docenti che avessero svolto almeno tre annualità di servizio, anche non consecutive. Il termine per il bando del concorso è stato quindi prorogato dapprima (d.l. n. 183 del 2020) al 2021, con spostamento delle annate di riferimento al periodo dal 2021/2022 al 2023/2024 e quindi (d.l. n. 228 del 2020) all'anno 2022. Con l'art. 47, co. 9, del d.l. n. 36 del 2022, conv. con mod. in legge n. 79 del 2022, la previsione, ancora non attuata, è stato oggetto di una significativa rielaborazione. È stato infatti previsto che il concorso riguardasse la copertura del 50 % dei posti (co. 1) e che ad esso si affiancasse una procedura "straordinaria", riservata agli insegnanti che avessero svolto almeno trentasei mesi di servizio nell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali (co.2). A quest'ultima procedura era da destinare il 50 % dei posti vacanti e

disponibili per gli anni scolastici 2022/2023 e 2024/2025 e la norma ha rimesso ad apposito decreto ministeriale la formazione del bando con la previsione, tra l'altro, delle «modalità di svolgimento della prova orale didattico-metodologica», nonché delle modalità di «valutazione della stessa e dei titoli ai fini della predisposizione delle graduatorie di merito». Il termine di svolgimento delle procedure è stato quindi ulteriormente prorogato al 2023 (d.l. n. 198 del 2022) ed al 2024 (d.l. n. 132 del 2023) e le quote sono state modificate nel senso di destinare il 30 % dei posti al concorso ed il 70 % dei posti alla procedura straordinaria (d.l. n. 75 del 2023).

3.2 Con D.M. n. 9 del 2024 la procedura straordinaria è stata avviata ed è pacifico che essa sia stata svolta e che, alla data della pronuncia di appello, la docente non fosse stata tuttavia assunta, come anche alla data dell'udienza pubblica di trattazione del ricorso per cassazione.

4. Tutto ciò posto, si rileva che, secondo la giurisprudenza di questa S.C. già consolidata e cui va data continuità, 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. 27 maggio 2021 n. 14815 - in relazione alla procedura di procedura di reclutamento, per titoli ed esami, prevista per gli operatori dei servizi scolastici dall'art. 4, comma 6, del d.l. n. 101 del 2013, conv., con mod., dalla l. n. 125 del 2013 - e poi, in senso conforme, tra le altre, Cass. 18698/2022 cit., punto 12.1, sul tema proprio dei docenti di religione; Cass. 15 dicembre 2023, n. 35145; Cass. 6 aprile 2025, n. 9049). Il precedente cardine di Cass. 14815/2021 cit., ha fatto leva su Corte di Giustizia 19 marzo 2020, Sanchez Ruiz, Fernandez Alvarez, punti 100 e 101, ove si è ritenuto che l'organizzazione di procedure in cui i lavoratori già occupati in modo abusivo possono solo avere occasione, in concorrenza con altri candidati, di tentare di accedere ad un impiego stabile «essendo indipendente da qualsiasi considerazione relativa al carattere abusivo del ricorso a contratti a tempo determinato» risulta non idonea a «sanzionare debitamente il ricorso abusivo a siffatti rapporti di lavoro e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione» e quindi a «consentire di raggiungere la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro». Su tale base si è ritenuto che non siano idonei a sanare l'illecito concorsi riservati, ma destinati a svolgersi "per titoli ed esami" e quindi destinati solo ad offrire «al dipendente precario una mera chance di assunzione» (Cass. 14815/2021 cit.).

Analogamente, secondo Cass. 9049/2025 cit., riguardante l'immissione in ruolo di docenti presso la Regione Val D'Aosta, «non rilevano ... la qualificazione del concorso come "straordinario", la dichiarata finalità di superare il precariato, né la previsione di una sola prova scritta su quesiti a risposta multipla (rispetto alle due prove scritte e alla prova orale previste per il concorso ordinario), essendo dirimente il carattere "automatico" della procedura», sicché non poteva dirsi sanante una procedura, come quella ivi impostata, organizzata attraverso «una prova scritta, da svolgersi con sistema informatizzato, composta da quesiti a risposta multipla, la formazione di una graduatoria di vincitori sulla base del punteggio riportato», l'immissione in ruolo nei limiti dei posti annualmente autorizzati ai sensi del comma 4».. Tali conclusioni vanno qui pienamente confermate.

5. Per altro verso, non vi è dubbio che già Corte Costituzionale 20 luglio 2016 n. 187 valorizzò, quale misura idonea ad incidere sull'illecito eurounitario «cancellandolo» rispetto alle situazioni più risalenti di precariato e comunque pregresse, il realizzarsi della stabilizzazione grazie «o a meri automatismi (le graduatorie) ovvero a selezioni blande».

Ipotesi ravvisata come sussistente nel piano straordinario di assunzioni di cui all'art. 1, co. 95 ss. della legge n. 107 del 2015 e nel mantenimento per i precari della possibilità di accesso ai ruoli «fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento» (co. 109 della legge citata). Tale assetto - che costituisce in sostanza applicazione del criterio di alternatività delle sanzioni, alla condizione di un loro carattere proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo (Corte di Giustizia 26 novembre 2014, Mascolo, punti 77-79 e

Corte di Giustizia 3 luglio 2014, punti 64-65) - è stato poi ripreso dal noto arresto di Cass. 7 novembre 2016, n. 22552, secondo la quale la quale si realizzerebbe invece una «astratta “chance” di stabilizzazione», come tale inidonea a cancellare l'illecito, nei casi in cui il conseguimento del posto di ruolo non sia «certo» ovvero non sia «conseguibile in tempi ravvicinati» (in quel caso ravvisati in quelli «compresi tra l'entrata in vigore della legge n. 107 del 2015 ed il totale scorrimento delle graduatorie»). Anche perché, come rileva Cass. 28 febbraio 2024, n. 5244, «il prospettarsi di una mera chance di stabilizzazione medio tempore protrae e non elimina la condizione di precarietà che è ragione del danno di cui si riconosce il risarcimento, sicché non può attribuirsi a tale situazione meramente possibilistica o probabilistica, in linea generale, un qualche effetto sanante».

6. Tirando le fila del ragionamento, il punto di convergenza tra le selezioni “blande” di cui a Cass. 22552/2016 cit. e l'automatismo richiesto da Cass. 14815/2021 cit. e dalle altre pronunce conformi successive, sta nel ritenere che la stabilizzazione, per essere sanante dell'illecito eurounitario, non deve essere condizionata da una valutazione di merito del candidato, potendosi soltanto posizionare i candidati secondo mere regole di priorità tra coloro che devono essere immessi in ruolo, in ragione dei tempi, comunque da circoscrivere in un periodo contenuto, a tal fine necessari.

6.1 Nel caso di specie, dalla sentenza impugnata emerge che la procedura di stabilizzazione svolta nel 2024 non ha tuttora portato alla stabilizzazione della ricorrente, per quanto essa sia collocata in graduatoria. Soprattutto, poi, in via assorbente, la Corte territoriale ha accertato che la procedura indetta ha natura selettiva, risultando caratterizzata da una prova orale – che evidentemente può avere esito positivo come no. Dal controricorso si evince che la prova orale era di natura didattico-metodologica, con riferimento anche all'uso didattico delle tecnologie e che vi era prova di lingua inglese, oltre a valutazione dei titoli. La selettività è dunque in re ipsa e del resto, al di là degli accertamenti in fatto, era la stessa norma a prevedere che il d.m. regolasse le «modalità di svolgimento della prova orale didattico-metodologica», nonché le modalità di «valutazione della stessa e dei titoli ai fini della predisposizione delle graduatorie di merito». Tale caratteristica, al di là del momento in cui il collocamento in graduatoria della docente esitasse in un'immissione in ruolo, esclude quindi che si possa parlare di “cancellazione” dell'illecito.

6.2 Tale connotazione esime dalla disamina dell'ulteriore e più generale questione del se l'immissione in ruolo abbia ancora effetti sananti rispetto agli obblighi risarcitori a fronte dell'inciso introdotto nell'art. 36, co. 5 del d. lgs. n. 165 del 2001, dal d.l. n. 131/2024 conv. con mod. in legge n. 166 del 2024, secondo cui «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 che ci occupa, diversamente da quello sul quale è intervenuta la Suprema Corte, l'assunzione a tempo indeterminato del ricorrente risulta avvenuta, peraltro dopo il deposito del ricorso; in ogni caso, parte resistente non contesta la natura selettiva, seppure con probabilità molto ampia di successo del procedimento di assunzione, sostenendo piuttosto che attraverso lo scorrimento integrale delle graduatorie “tutti i partecipanti – chi prima, chi dopo – verranno immessi in ruolo”.

Ne deriva che non deve essere dichiarata la cessazione della materia del contendere e deve, invece, essere riconosciuto il diritto del ricorrente a ottenere un risarcimento per l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato da parte dell'amministrazione resistente.

Anche in merito all'eccezione di prescrizione svolta da parte resistente è opportuno riportare uno stralcio della medesima sentenza della Suprema Corte, che così ha rilevato: “va ribadito l'orientamento per cui «nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il termine decennale di prescrizione del diritto al risarcimento del danno c.d. comunitario spettante al lavoratore decorre dall'ultimo di tali contratti, in considerazione della natura unitaria del predetto diritto, sicché il numero dei contratti in questione rileva solo ai fini della liquidazione del danno, potendo anche quelli stipulati oltre dieci anni prima della richiesta di risarcimento avere incidenza sulla quantificazione del pregiudizio patito dal dipendente» (Cass. 12 dicembre 2023, n. 34741;

Cass. 8 novembre 2023, n. 31104; Cass. 24 luglio 2025, n. 21136; sul termine decennale, v. anche già Cass. 3 marzo 2020, n. 5740”.

Quanto, poi, all’eccezione di decadenza per mancata impugnazione dei singoli contratti a termine ai sensi dell’art. 28 del D.L.vo n. 81/2015, la giurisprudenza di legittimità ha più volte osservato che nel pubblico impiego privatizzato, rispetto al quale non è possibile ottenere una pronuncia costitutiva del rapporto ma solo il risarcimento del danno, il termine d’impugnazione deve farsi decorrere dal termine dell’ultimo contratto in quanto *“la sequenza contrattuale che precede l’ultimo contratto rileva come dato fattuale, che concorre ad integrare l’abusivo uso dei contratti a termine e assume evidenza proprio in ragione dell’impugnazione dell’ultimo contratto”* (Cass. n. 4960/2023; si veda, altresì, Cass. n. 22861/2022).

Con riguardo, infine, alla misura del risarcimento dovuto, deve applicarsi l’art. 12 del d.l. n. 131/2024, convertito nella L. n. 166/2024, secondo il quale: *“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”*.

Questa giudice ritiene corretto determinare il danno nella misura di otto mensilità, considerando il notevole numero dei contratti susseguitisi nel tempo; deve, tuttavia, considerarsi, in senso limitativo della misura del risarcimento, il fatto che le docenze sono state prestate tutte nel medesimo istituto scolastico: questo fatto comporta una notevole riduzione del danno derivante dalla situazione di precarietà, posto che il ricorrente non è stato soggetto a variazioni della propria organizzazione di vita e di lavoro; inoltre, dal punto di vista della *“gravità della violazione”*, non si deve dimenticare che il comportamento dell’amministrazione resistente è stato determinato in buona parte dalla peculiarità del sistema legislativo di individuazione dei docenti di religione cattolica, che - come efficacemente esposto da parte resistente nella propria comparsa - non poteva prescindere dal permanere dell’approvazione dell’autorità ecclesiastica; infine, la forbice tra le quattro e le ventiquattro mensilità è stata stabilita solo recentemente dal legislatore, mentre in precedenza (e quindi quando è stato commesso per la gran parte l’abuso) i parametri erano inferiori.

3. Le spese di lite.

Le spese di lite devono essere poste a carico di parte resistente secondo il criterio di soccombenza. Vengono liquidate, come indicato nel dispositivo, tenendo conto della misura in cui la domanda viene accolta (art. 5, primo comma, del tariffario professionale), della bassa complessità della causa, che è ormai di natura *“seriale”*, visti i numerosi precedenti di merito, e infine considerando che non è stata necessaria attività istruttoria orale. Viene operata la distrazione a favore del procuratore del ricorrente, che si è dichiarato antistatario.

PER QUESTI MOTIVI

la giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa promossa da Massimiliano Sonsogno con ricorso depositato il 5 marzo 2025:

- 1) accerta e dichiara l’abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato operata da parte resistente negli anni indicati nel ricorso;
- 2) accerta e dichiara il diritto del ricorrente al risarcimento del danno conseguente alla illegittima reiterazione dei contratti a tempo determinato;
- 3) condanna l’amministrazione resistente a pagare al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno indicato al punto che precede, la somma equivalente a otto mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria sulla sorte capitale, ai sensi dell’art. 22, comma 36, legge 23 dicembre 1994 n. 724, dalla domanda giudiziale al saldo;

- 4) condanna l'amministrazione resistente alla rifusione delle spese processuali, che liquida in € 2.700,00 per compensi, oltre I.V.A. e C.p.A. se e come dovuti per legge, oltre rimborso per spese generali nella misura del 15 % dei compensi, con distrazione a favore del procuratore, dichiaratosi antistatario.

Deciso all'udienza del 27 novembre 2025

La giudice del lavoro
Marcella Frangipani