

I MASSIMA: Il principio dell' accesso al p.i. mediante concorso ex art. 97 cost. , costituisce principio supremo e fondamentale dell'ordinamento costituzionale statale ed è pertanto destinato a prevalere sulle divergenti disposizioni dei Patti Lateranensi, pur se quest'ultimi sono dotati di copertura costituzionale (Cfr., in part., Corte cost., sent. n. 18/1982; Corte Cost. 13 marzo 2003, n. 89). Da quanto precede scaturisce la inammissibilità della domanda di stabilizzazione dei docenti di religione, in linea con la costante giurisprudenza costituzionale, secondo cui *“la circostanza che il personale suscettibile di essere stabilizzato senza alcuna prova selettiva sia stato a suo tempo assunto con contratto a tempo determinato non offre adeguata garanzia circa la sussistenza della professionalità necessaria per il suo stabile inquadramento nei ruoli”* (Corte Cost. n. 235 del 2010 e n. 205 del 2006).

II MASSIMA : In assenza di una specifica allegazione in ordine al danno da perdita di *chance* , va rigettata la domanda di risarcimento del danno promossa dai docenti precari di religione, posto che gli stessi sostanzialmente fruiscono , mediante l'istituto della ricostruzione di carriera ex D.P.R. 275/99 , di un trattamento economico e giuridico omogeneo rispetto a quello degli insegnanti a tempo indeterminato, di modo che nessuna violazione può rilevarsi con riferimento al principio di “non discriminazione” che la clausola 4 dell' accordo quadro del 1999 mira a presidiare



TRIBUNALE DI SCIACCA

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro di Sciacca, Dott. Antonino Cucinella, ha pronunciato la seguente

S-E-N-T-E-N-Z-A

nella controversia in materia di lavoro iscritta al n. 604/11 R.G.A.C. promossa con ricorso depositato il 30.8.2011

D A

SPAGNARISI Lucia Blasina, n. a Palermo il 21.12.1973 (C.F. SPG LBL 73T61 G273Z), **ROCCA Rita Carmela Teresa**, nata a Marcedusa il 25.6.1956 (C.F. RCC RCR 56H65 E923N), **CUTAIA Angelo**, nato a Racalmuto il 16.7.1967 (C.F. CTU NGL 67L16 H148V), **CAVALERI Giovanna**, nata a Agrigento il 10.7.1976 (C.F. CVL GNN 76L50 A089C), **MILAZZO Milena**, nata a Ruti il 6.3.1973 (C.F. MLZ MLN 73C46Z133E), **FERRIGNO Rosa Angela**, nata a Aragona il 20.7.1967 (C.F. FRR RNG 67L60 A351W), **LAURICELLA Marcella**, nata a Agrigento il 18.10.1971 (C.F. LRC MCL 69H51 A089A), **LAURICELLA Maria Antonia**, nata a Agrigento il 18.10.1971 (C.F. LCR MNT 17R58 A089B), **VACCARELLO Carmela**, nata a Wuppertal (Germania) il 29.8.1979 (C.F. VCC CML 75M69 Z112Q), **TUZZOLINO Maria Pina**, nata a Agrigento il 23.11.1972 (C.F. TZZ MPN 72S63 A089I), **SCIACCHITANO Carmen**, nata a San Giovanni Gemini il 15.9.1974 (C.F. SCC CMN 74P55 H914C), **LAURICELLA Patrizia** , nata a Racalmuto il 1.1.1975 (C.F. LCR PRZ 75A41 H148B), **SANTAMARIA Giuseppa**, nata a Licata il 22.2.1958 (C.F. SNT GPP 58B62 E573W)

Rappresentati e difesi dagli avv.ti Odilia Daniele e Giuseppe Di Rosa giusta procura agli atti, ed elettivamente domiciliati in Agrigento presso lo studio dell'avv. Daniela Greco , via Esseneto n. 91

ricorrente

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
(C.F. 80185250588), in persona del Ministro *p.l.*,

rappresentato e difeso *ex lege* dall'Avvocatura Distrettuale di Palermo, domiciliato *ex lege* presso gli uffici dell' Avvocatura, siti in Palermo via A.De Gasperi n. 81

Resistente

Oggetto: insegnanti di religione precari (ovvero, con contratti a termine)-domanda di conversione o, in subordine, di risarcimento.

Fatto e Svolgimento del processo

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., tutti i ricorrenti di cui in epigrafe, hanno premesso di avere stipulato plurimi e successivi contratti di lavoro a tempo determinato con il Ministero resistente, almeno nel corso degli ultimi cinque anni.

Hanno dedotto che tali stipule, in realtà, hanno costituito un mero espediente per evitare la stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale scolastico e per sopperire ad esigenze lavorative non transitorie.

Hanno, pertanto, stigmatizzato la violazione della normativa comunitaria sul divieto di abuso dei contratti a termine.

Hanno quindi chiesto la conversione dei contratti di lavoro in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, o, in subordine, il diritto al risarcimento del danno patito.

Le p.a. convenute si sono costituite ritualmente ed hanno dedotto, in linea generale, “*inconfigurabilità di qualsivoglia abuso*”, stante il carattere speciale della normativa di settore.

Hanno insistito inoltre per il rigetto della domanda di conversione, cui si frapporrebbe il chiaro divieto, ex art. 97 Cost., di accesso al p.i in forme diverse dal concorso... e della domanda di risarcimento, per assenza di colpa della p.a., nonché per mancata allegazione-dimostrazione del danno concretamente patito.

Nelle more del giudizio, a seguito di rinvio pregiudiziale della Corte Costituzionale, la Corte di Giustizia ha emesso sentenza n. 22/14.

Esigenze generali di riorganizzazione del Tribunale e personali del Decidente (transitato in altro ruolo), non hanno consentito viceversa di attendere l'autorevole pronuncia di Corte Costituzionale.

Infine, la causa è stata decisa all'odierna udienza mediante lettura del dispositivo, previa discussione orale della stessa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.DIRITTO EUROPEO. L'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato del 28.06.1999 (cui ha dato attuazione la Direttiva comunitaria 1999/70/CE ed a detta direttiva allegato), indica come " *obiettivo*" quello di " *creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi, derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato*" (clausola n. 1).

A tal fine, in particolare, la clausola n. 5 del medesimo accordo prevede che gli Stati membri dell'Unione Europea sono tenuti ad introdurre nelle rispettive legislazioni nazionali norme idonee a prevenire ed a sanzionare l'abuso nella successione di contratti di lavoro a tempo determinato (letteralmente la citata clausola 5 dispone: " *per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri [...] dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per lo prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti*").

2 DIRITTO ITALIANO SU INSEGNANTI RELIGIOSI. È noto che, con D.P.R. 16 dicembre 1985, n. 751 (come modificato ed integrato dal dpr 202/1990), è stata data esecuzione all'intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana (cosiddetta revisione concordataria del 1984), per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche.

Pertanto, a decorrere da detta data , gli insegnanti di religione cattolica in possesso di regolare titolo di idoneità rilasciato dal Vescovo Diocesano secondo le norme del diritto canonico (vedi punto 2.6-bis. DPR 751/1985, secondo cui Il riconoscimento di idoneità all'insegnamento della religione cattolica ha effetto permanente salvo revoca da parte dell'Ordinamento diocesano.), hanno continuato a dispiegare rapporti lavorativi annuali , sulla base di nomine delle competenti autorità nazionali, d'intesa con il Vescovo Diocesano.

3.PROFILI DI ORIGINALITA' DELLA DETTA NORMATIVA RISPETTO A QUELLA SUI DOCENTI DI ALTRE MATERIE . La normativa in esame presenta segnatamente almeno cinque differenti peculiarità rispetto alla normativa, a sua volta speciale, sui docenti di altre materie.

Ed innanzitutto, i rapporti lavorativi dei religiosi sono destinati a dispiegarsi su base annuale , sulla base di nomine delle competenti autorità nazionali, d'intesa con il Vescovo Diocesano (**conferimento annuale e concordato degli incarichi**) .

Sotto altro profilo, differente è il fondamento costituzionale delle anzidette modalità annuali e concordate di conferimento degli incarichi : gli stessi, difatti, riposano su ben precisi principi costituzionali , ovvero la necessità di assicurare mediante modalità concordate l'insegnamento facoltativo della religione cattolica nelle scuole pubbliche italiane, in linea con l'impegno assunto dallo Stato con i cosiddetti patti lateranensi del 1929 e succ. modifiche ed evoluzioni , a sua volta espressamente richiamati in art. 7 Cost.(**fondamento costituzionale ex art. 7 Cost dei detti meccanismi di conferimento annuale e concordato degli incarichi**)

D'altra parte, il carattere " concordato" riguarda non soltanto la fase genetica di conferimento dell'incarico, bensì anche quella funzionale avente ad oggetto i profili di qualificazione professionale : in particolare detti profili di qualificazione professionale, vengono anch'essi determinati d'intesa tra l' autorità scolastica e la Conferenza Episcopale Italiana, e rivestono pertanto carattere " ambivalente" , perché riferibili contestualmente all' ordinamento statale ed a quello della Santa Sede(**carattere " ambivalente" del sistema di qualificazione professionale**) .

Ancora, la originalità dello status dell'insegnante di religione rispetto al docente ordinario è stata posta a fondamento non soltanto di numerosi arresti giur. (per di più di giur. amministrativa e costituzionale , tra cui Tar Roma 6636/11 e Corte Cost.Corte n. 343/1999), bensì anche a fondamento del noto intervento statale del 2003 (Legge 18 luglio 2003, n. 186) , il quale ha previsto un sistema unitario di reclutamento a tempo indeterminato , mediante superamento di concorso per titoli ed esami, in luogo del cosiddetto sistema " a doppio canale" (concorsi pubblici e scorrimento graduatorie ad esaurimento) , previsto per l' assunzione a tempo indeterminato degli insegnanti di altre materie (**sistema di reclutamento a tempo indeterminato unitario, ovvero mediante concorso**).

Infine, anche a seguito di quanto previsto dal D.P.R. 275/99 sulla possibilità di ricostruzione della carriera ed in virtù della presenza di un unico ruolo per i docenti a tempo determinato ed a tempo indeterminato, la giur. costante (tra cui Consiglio Stato, sez. II, 16 ottobre 1996, n. 1931; e Tar Roma 29.9.2010 n. 32586), parla di sostanziale identità di status economico e giuridico tra docenti di Religione con incarico annuale (**sostanziale identità di status economico e giuridico tra docenti di religione a tempo indeterminato e con rapporto annuale**)

4. PROFILI DI SPECIALITA' DELLA DETTA NORMATIVA RISPETTO A QUELLA GENERALE SUI CONTRATTI A TERMINE PRIVATISTICA (D.LVO 368/01) E PUBBLICISTICA (ART. 36 D.LVO 165/01. Sotto altro profilo, è

evidente che la prefata normativa , in virtù del suo carattere speciale, è destinata certamente a prevalere. almeno in relazione alle parti incompatibili, sulla normativa nazionale privatistica (d.lvo 368/01) e pubblicistica (ART. 36 d.lvo 165/01), che, seppur in forma diversa, ha dato attuazione all'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato (nonché alla Direttiva comunitaria 1999/70/CE sulla prevenzione degli abusi dei contratti a termine).

In particolare, la specifica ed analitica disciplina di conferimento degli incarichi (di carattere annuale e concordato con l'autorità ecclesiastica) rende inapplicabile, a parere del Decidente, la sopravvenuta disciplina della proroga e delle riassunzioni di cui d.lvo 368/01 (artt. 4 e 5).

Inoltre la direzione costituzionalmente orientata di tutto il predetto complesso di norme (fondamento costituzionale ex art. 7 Cost dei prefati meccanismi di conferimento annuale e concordato degli incarichi) , soddisfa, in linea di principio, il requisito delle "ragioni obiettive" di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro 1999 , sicchè non si applica l'obbligo di specificazione delle ragioni oggettive di cui al su citato D.Lgs. 368/01 (art. 1).

5.RAGIONI DELLA NON CONFORMITA' EUROPEA DELLA LEGGE ITALIANA (SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA N.22 del 26.11.2014)

Al contrario delle su citate normative privatistiche e pubblicistiche generali sui contratti a termine (d.lvo 368/01 e ART. 36 d.lvo 165/01), tuttavia, il predetto sistema di conferimenti incarichi a tempo determinato agli insegnanti di religione si pone in distonia con la sopravvenuta normativa comunitaria (art. 5 accordo quadro), sotto almeno tre profili: 1) innanzitutto siffatta normativa non pone un limite temporale certo alla rinnovazione dei contratti a termine 2) inoltre, la normativa in questione, anche in considerazione del suo carattere " ambivalente", non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo delle stipulazioni a termine risponda ad esigenze effettive e reali; 3) infine, la prefata normativa non prevede alcun rimedio volto a presidiare il legittimo affidamento nei docenti di religione alla "stabilizzazione" o, quanto meno, a compensarli del pregiudizio derivante dalla reiterazione abusiva dei contratti a termine; 4) non è idonea ad ovviare a detti "vulnus" normativi, infine, la prefata normativa ex Legge 18 luglio 2003, n. 186, posto che , a prescindere dall'impegno triennale assunto dallo Stato Italiano, di fatto dall'entrata in vigore di detta legge è stato bandito un solo concorso nel 2004.

Orbene, argomentazioni pressocchè omogenee sono state poste a fondamento della nota pronuncia della Corte di Giustizia n. 22/14, la quale, lungi dal riguardare

esclusivamente il settore specifico dei docenti precari e del personale ata, si è espressa nei seguenti termini generali “ *La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili... di personale amministrativo, tecnico e ausiliario... escludendo qualsiasi possibilità, per ... detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo*”)

6. EFFICACIA VINCOLANTE DELLA PRONUNCIA (CONSEQUENTE SUPERFLUITÀ DI ULTERIORI VALUTAZIONI IN ORDINE ALLA ILLEGITTIMITÀ DELLA NORMATIVA) D'altra parte, il tenore della pronuncia è chiaro.

Preme soltanto, in questa sede, richiamare il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui la sentenza interpretativa della Corte, pronunciata su rinvio pregiudiziale, vincola, non soltanto il giudice *a quo*, ma anche le p.a. e gli altri Giudici, i quali saranno pertanto tenuti a fare applicazione delle norme così come interpretate dalla Corte (Corte Cost. 284/07; 168/1991; 113/1985).

Non ritiene pertanto lo scrivente di dilungarsi sulle ulteriori motivazioni poste a fondamento del preciso e condivisibile *decisum*, cui pertanto si rinvia *per relationem*.

7. CONFIGURABILITÀ DELL'ABUSO DEL CONTRATTO A TERMINE: VERIFICA IN CONCRETO DELL'ABUSO, IN RAGIONE DEL CARATTERE PERMANENTE E NON PROVVISORIO DELLE STIPULAZIONI.

Al di là delle ulteriori ragioni poste a fondamento del *decisum* (e riferibili alla specifica categoria dei docenti precari ed ata), deve osservarsi che la Corte di Giustizia si richiama al consolidato principio di giurisprudenza europea, in virtù del quale non è giustificato, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il rinnovo dei rapporti a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, bensì permanente e durevole.

Infatti, un siffatto utilizzo delle predette stipulazioni si pone in evidente distonia con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro e, per converso, le stipulazioni a termine costituiscono l'eccezione.

8. CRITERI DI DELIMITAZIONE OGGETTIVA DELL'ABUSO. Si badi che la Corte di Giustizia non si limita ad indicare in astratto i presupposti per la configurabilità

dell'abuso, bensì richiama altresì le autorità nazionali ad esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero di detti contratti successivi stipulati con la stessa persona, ovvero lo svolgimento di una medesima attività lavorativa (punto 102, citata Corte Giustizia 22/14)

Al contempo precisa che è compito delle autorità degli Stati Membri individuare (nel rispetto delle superiori coordinate interpretative) le effettive modalità di applicazione della normativa comunitaria, in forza del principio dell'autonomia procedurale (al punto 78, citata Corte Giustizia 22/14 precisa , difatti, *“le modalità di applicazione di tali norme spettino all'ordinamento giuridico interno degli Stati membri in forza del principio dell'autonomia procedurale di questi ultimi”*; vedi anche, in tal senso Corte di Giustizia 420/13, secondo cui *“ Le modalità procedurali applicabili sono definite dall'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro, in forza del principio dell'autonomia procedurale degli Stati membri, purché non siano meno favorevoli di quelle che riguardano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza) e non rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) ”* .

Ebbene, osserva il Decidente che il Legislatore nazionale, in esecuzione della sopra citata direttiva comunitaria 1999/70, ha previsto sostanzialmente un'unica disciplina dei contratti a termine, originariamente sancita dal D.lvo d.lvo368/01 con riferimento al settore privato, e sostanzialmente estesa al settore pubblico attraverso il rinvio dinamico di cui all' art. 36 del d.lvo 165/01.

Pertanto, in virtù del sopra richiamato principio di “ autonomia procedurale” e ferme restando le peculiarità della normativa riguardante gli insegnanti di religione (le quali, come già argomentato in par. 3, non consentono l'applicazione della disciplina della proroga, delle riassunzioni e della specificazioni delle ragioni giustificatrici di cui agli artt. 4, 5 e 1 del d.lvo 368/01) , in mancanza di ulteriore addentellato normativo, ritiene il Decidente che nella fattispecie in esame (docenti di religione) possa farsi riferimento esclusivamente al limite temporale di trentasei mesi art. 5 comma 4 bis del D.lvo d.lvo368/01 (ovvero *“ 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... indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto”*) .

In detta soluzione il Decidente ritiene di essere confortato innanzitutto dai superiori *dicta* di Corte di Giustizia 22/14, secondo cui, nonostante la specialità dei relativi rapporti, si applica anche ai docenti precari, così come ai rapporti privati ed al pubblico

impiego, l'Accordo Quadro del 1999 (si ribadisce che il d.lvo368/01 contiene sostanzialmente l' unica disciplina interna, che ha dato attuazione a detta normativa comunitaria)

Detta pronuncia, d'altra parte, si pone sul solco di consolidata giurisprudenza europea, la quale individua nel principio di equivalenza tra situazioni analoghe di natura interna un ben preciso limite al concreto dispiegarsi del principio di autonomia procedurale(Corte Giustizia 420/13 già cit. secondo cui, si ribadisce “ *Le modalità procedurali applicabili sono definite dall'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro... purché non siano meno favorevoli di quelle che riguardano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza) e non rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività)*

Peraltro deve darsi conto che la compatibilità di detto limite temporale di trentasei mesi con il settore in questione (insegnati di religione), deriva anche dalla sostanziale assenza di alcuna disarmonia tra l' art. 5 comma 4 bis del D.lvo d.lvo368/01 e la citata disciplina speciale sugli insegnanti di religione (meglio specificata a par. 2)

Ritiene il Decidente infine non decisive, con riferimento alla problematica affrontata (delimitazione dell'abuso), eventuali questioni intertemporali relative alla vigenza dell' art. 5 comma 4 bis del D.lvo d.lvo368/01, le quali, a parere del Decidente, in assenza di ulteriore parametro interno compatibile con il settore di riferimento , possono riverberarsi unicamente sulla natura natura della responsabilità della p.a. (la questione verrà trattata nel paragrafo 8)

9. SANZIONI APPLICABILI: INAMMISSIBILITA' DELLA DOMANDA DI CONVERSIONE. Così delineati fondamento giuridico e requisiti costitutivi dell'abuso, l'indagine deve pertanto spostarsi sul rimedio concretamente applicabile.

Da questo punto di vista si osserva, innanzitutto, che la p.a. deduce l'inammissibilità della domanda di stabilizzazione e pone a fondamento di detta eccezione il chiaro tenore dell'art. 97 cost., da cui sarebbe estrapolabile un generalizzato divieto di accesso al p.i., se non attraverso procedure concorsuali.

A parere del Decidente l'eccezione è fondata su inoppugnabili argomenti di carattere costituzionali, inter-ordinamentali di carattere concordatario e inter-ordinamentali di carattere europeo.

In particolare, sul versante costituzionale, ci si richiama innanzitutto al chiaro tenore dell'art. 97 Cost. , secondo cui “ *agli impieghi nelle p.a. si accede mediante concorso... ”* .

Si osserva, poi, come la giurisprudenza della Consulta è pressochè costante nell'annoverare la predetta regola dell'accesso mediante concorso, tra i principi fondamentali in materia di rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, relativo alla fase genetica dell'instaurazione del rapporto di lavoro e finalizzato a traguardare a detta fase i principi dell'imparzialità e buon andamento, già posti a fondamento generale dell'agire amministrativo (Corte Cost. 13 marzo 2003, n. 89);

Sul piano inter-ordinamentale concordatario, inoltre, deve premettersi che, la Corte Costituzionale, più volte chiamata a risolvere questioni di antinomia con l'ordinamento concordatario, ha costantemente ribadito che le disposizioni di esecuzione dei Patti lateranensi godono certamente ¹, in forza della copertura costituzionale ex art. 7 Cost., di una significativa capacità di resistenza rispetto alle disposizioni di legge ordinaria ed a specifiche disposizioni costituzionali...tuttavia, detta capacità di resistenza non può spingersi fino al punto di travalicare i principi supremi e fondamentali dell'ordinamento costituzionale statale (Cfr., in part., Corte cost., sent. n. 18/1982), nel novero dei quali rientra certamente l'accesso al p.i. mediante concorso (Corte Cost. 13 marzo 2003, n. 89);

Infine, si osserva sul piano comunitario che la stessa Corte di Giustizia richiama espressamente il principio di autonomia procedurale, secondo cui è compito delle autorità degli Stati Membri individuare le effettive modalità di applicazione della normativa comunitaria, sulla base dell' *ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro* (Corte Giustizia 22/14 e 420 13 già cit. ; vedi in tal senso anche art. 3 ter, secondo cui *“ l'unione rispetta l'uguaglianza degli stati membri davanti ai trattati e la loro identità nazionale insita nella loro struttura fondamentale, politica e costituzionale...”*)

Alla luce di detto principio di autonomia procedurale, pertanto, la domanda di stabilizzazione dei ricorrenti non può essere accolta, perché alla stessa **si frappone l'art. 97 cost., così come valorizzato nelle numerose pronunce di Corte Cost., secondo cui “la circostanza che il personale suscettibile di essere stabilizzato senza alcuna prova selettiva sia stato a suo tempo assunto con contratto a tempo determinato non offre adeguata garanzia circa la sussistenza della professionalità necessaria per il suo stabile inquadramento nei ruoli”** (Corte Cost. n. 235 del 2010; n. 205 del 2006;).

10.RAGIONI DEL RIGETTO DELLA DOMANDA DI RISARCIMENTO. La clausola 4 dell' accordo quadro del 1999 (costantemente richiamato in motivazione della Corte di Giustizia del 16.11.2014) indica un criterio ben preciso ai fini della delimitazione del danno risarcibile, ovvero quello della " non discriminazione" rispetto ai rapporti a tempo indeterminato (difatti, clausola 4 dell' accordo quadro del 1999 stabilisce testualmente: "*Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive*").

Tuttavia , si osserva che, nonostante il mancato adempimento dell'impegno triennale di bandire un concorso per l'accesso a tempo indeterminato (Legge 18 luglio 2003, n. 186 su cit.) , il Legislatore ha già provveduto a creare ampi "contrappesi" a favore della categoria in questione.

In particolare, si segnala al riguardo : a) la presenza di un unico ruolo per i docenti di religione a tempo determinato ed indeterminato; b) inoltre, quanto previsto dal D.P.R. 275/99 sulla possibilità di ricostruzione della carriera.

D'altra parte non è casuale che la costante giur. (tra cui Consiglio Stato, sez. II, 16 ottobre 1996, n. 1931; e Tar Roma 29.9.2010 n. 32586), parla di sostanziale identità di status economico e giuridico tra docenti di Religione con incarico annuale ed a tempo indeterminato.

Pertanto , la domanda deve andare rigettata non essendovi alcuna allegazione specifica riguardo al danno da perdita di "CHANCE" (ritiene, al riguardo, il Decidente di non discostarsi dal consolidato orientamento giuslavoristico , secondo cui incombe sul singolo dipendente, che deduca una perdita di *chance*, l'onere di allegare e provare quegli elementi di fatto, concretamente idonei a far ritenere che il regolare dispiegarsi dell'attività amministrativa avrebbe comportato una effettiva e non ipotetica probabilità di conseguire il risultato sperato ; S.U. 21678/13, ed inoltre sentenze 20.06.08 n. 16877 e 18.01.06 n. 852, sentenza 6.06.06 n. 13241 e sentenza 23.01.09 n. 1715) e non potendo trovare certamente ristoro la mera aspettativa di stabilizzazione (a prescindere dalle questioni di diritto, si osserva che l' allegazione dei ricorrenti fa riferimento a rapporti tutt'ora in corso , e quindi costantemente rinnovati senza soluzione di continuità, dalla loro decorrenza iniziale e fino al deposito del ricorso).

11. CONCLUSIONI . Il ricorso va quindi rigettato.

L'eccezionale complessità delle questioni trattate, giustifica certamente la compensazione integrale delle spese di lite.

DISPOSITIVO

P.Q.M.

Il giudice del lavoro di Sciacca

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente decidendo

RIGETTA: il ricorso

DICHIARA : integralmente compensate le spese di lite

Sciacca 18.12..2015

Il G.L

Antonino Cucinella