



RICORSO PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA FINALIZZATO AD OTTENERE IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA ILLEGITTIMA REITERAZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE

A seguito del D.L. 131/2024, che ha previsto indennizzi per il personale della scuola, **tutt'ora precario**, che ha avuto la reiterazione dei contratti a tempo determinato, **la Corte di Cassazione ha confermato il diritto, tanto del personale docente, quanto del personale ATA, che sia stato destinatario di reiterati contratti a termine ad ottenere un equo risarcimento, fino a 24 mensilità.**

Gli Illustrissimi Giudici hanno affermato infatti che **la reiterazione di contratti a termine con l'Amministrazione scolastica è illegittima**

- 1) **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 altri termini, l'abuso si concretizza con il venire in essere di un quarto contratto al 31 agosto, dopo la stipula di tre precedenti contratti al 31.08;

oppure
- 2) nel caso di **"reiterazione di supplenze fino al termine delle attività scolastiche con durata ultratriennale"**, ovvero di supplenze al 30.06 per **più di 36 mesi**, laddove le stesse siano avvenute **"presso lo stesso istituto e per la stessa classe di concorso, in assenza di esigenze sostitutive di altro docente"** (Cass. civ. sez. lav., 21.02.2026, n. 3908); in altri termini, in presenza di una pluralità di supplenze al 30.06 o brevi, di durata complessivamente superiore ai 36 mesi, sussisterà l'abuso (e il conseguente diritto al risarcimento) in presenza di una ripetuta assegnazione del docente presso lo stesso istituto scolastico e sulla stessa cattedra, con riferimento al personale docente, ovvero a fronte della ripetuta assegnazione del ricorrente di incarichi sino al 30 giugno presso la stessa scuola.

La circostanza che, nel frattempo, siano stati banditi i concorsi non esclude il diritto al risarcimento.

La cassazione, infatti, ha ribadito che “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. civ. sez. lav., 17.07.2020, n. 15353).

Naturalmente restano esclusi i contratti reiterati prima del 01.09.2015.

La giurisprudenza, infatti, ha specificato che “nel settore scolastico, nelle ipotesi di reiterazione illegittima di contratti a termine stipulati su cd. organico di diritto, avveratasi a far data dal 10 luglio 2001 e prima dell'entrata in vigore della legge n. 107/2015, per i docenti e il personale ATA deve essere ritenuta misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a “cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione”, secondo l'interpretazione resa dalla Corte di giustizia UE nella sentenza dell'8 maggio 2019 (causa C494/17, Rossato), la stabilizzazione acquisita attraverso il previgente sistema di reclutamento” (Cass. civ. sez. lav., 13.04.2026, n. 9352).

Sulla scorta delle precedenti considerazioni, la Cassazione ha affermato il diritto dei docenti precari ad ottenere un equo risarcimento, da quantificarsi in una misura compresa tra le 4 e le 24 mensilità.

Il personale scolastico con almeno 36 mesi di contratti a tempo determinato, può presentare ricorso per ottenere da 4 a 24 mensilità di risarcimento.

Documentazione necessaria:

- i) Copia di un documento di identità e del codice fiscale;
- ii) Copia di tutti i contratti a tempo determinato.
- iii) Copia dello stato matricolare

PER INFORMAZIONI E APPUNTAMENTI

TEL. 338 2719674 Michele Nudo Segretario Generale UIL Scuola Venezia