Da: info@assetscuola.com
Oggetto: La Cassazione dice stop alla reiterazione dei contratti per Docenti e Ata I precari devono essere stabilizzati
Data: 30/09/2026 16:07:09

Se non leggi correttamente questo messaggio, clicca qui

IIS "V. EMANUELE II - B. CHIMIRRI"
Prot. 0016915 del 01/10/2026
II-10 (Entrata)

ASSET SCUOLA
Associazione Sindacale Servizi & Tutela



La scuola italiana non può continuare a funzionare attraverso la sistematica reiterazione dei contratti a tempo determinato. Quando un docente o un dipendente ATA viene assunto per anni per coprire esigenze stabili e permanenti, la supplenza perde la propria natura temporanea e rischia di trasformarsi in un utilizzo abusivo del lavoro precario.

È questo il principio che emerge dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, chiamata più volte a pronunciarsi sulle conseguenze derivanti dalla successione dei contratti a termine nel settore scolastico.

Il messaggio è chiaro: la precarietà non può diventare una condizione lavorativa permanente. Se il posto è necessario ogni anno e il lavoratore viene reiteratamente richiamato in servizio, l'Amministrazione deve adottare misure effettive per impedire l'abuso.

Non tutti i contratti a tempo determinato sono automaticamente illegittimi. La scuola può ricorrere alle supplenze per sostituire personale assente o per rispondere a necessità realmente temporanee.

Il problema nasce quando i contratti vengono reiterati per coprire posti vacanti e disponibili oppure per soddisfare esigenze strutturali dell'Amministrazione.

In particolare, assume rilevanza il superamento complessivo dei 36 mesi di servizio su posti vacanti e disponibili. In questi casi deve essere verificato se la successione dei contratti abbia determinato un abuso contrario ai principi stabiliti dalla normativa europea.

La disciplina di riferimento è contenuta nell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva europea 1999/70/CE, che impone agli Stati membri di adottare misure adeguate per prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti successivi.

La Corte di Cassazione ha recepito tali principi, chiarendo che il ricorso alle supplenze non può essere utilizzato per rinviare indefinitamente l'assunzione del personale di cui la scuola ha stabilmente bisogno.

La questione riguarda sia i docenti sia il personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

Ogni anno migliaia di lavoratori vengono assunti per garantire l'apertura delle scuole, lo svolgimento delle lezioni, la vigilanza degli alunni, la gestione delle segreterie e il funzionamento dei laboratori.

Si tratta spesso di lavoratori che prestano servizio per molti anni consecutivi, cambiando istituto o contratto, pur continuando a svolgere mansioni necessarie e identiche a quelle del personale di ruolo.

In una situazione del genere, definire il rapporto come semplicemente “temporaneo” diventa sempre più difficile. Se l’esigenza si ripresenta puntualmente a ogni anno scolastico, non siamo più davanti a una necessità eccezionale, ma a un fabbisogno ordinario dell’Amministrazione.
Per questa ragione è necessario predisporre procedure di reclutamento e stabilizzazione capaci di coprire tutti i posti effettivamente liberi, riducendo il ricorso sistematico alle supplenze.
È necessario fare una precisazione importante.
Il riconoscimento dell’abuso non determina automaticamente la trasformazione del contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato. Nel pubblico impiego, infatti, l’accesso stabile deve avvenire nel rispetto delle procedure previste dalla legge.
La Cassazione, anche sulla base dell’articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, distingue quindi tra:

- il diritto politico e sindacale a un’effettiva stabilizzazione dei lavoratori utilizzati per esigenze permanenti;
- le conseguenze giudiziarie dell’abuso dei contratti a termine;
- l’eventuale diritto al risarcimento del danno;
- gli effetti delle successive procedure di immissione in ruolo.

La stabilizzazione può incidere sulla posizione del lavoratore e, in determinate circostanze, può rappresentare una misura idonea a rimuovere le conseguenze dell’abuso. Tuttavia, quando non è intervenuta alcuna assunzione a tempo indeterminato, il lavoratore può chiedere al giudice di accertare l’illegittima reiterazione dei contratti e riconoscere le tutele previste dall’ordinamento.
Quando viene accertato l’abuso, il lavoratore può ottenere un risarcimento. La giurisprudenza della Cassazione ha individuato come parametro di riferimento l’indennità prevista dall’articolo 32 della legge n. 183 del 2010, oggi ricondotta alla disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015.
L’indennità viene normalmente determinata dal giudice entro i limiti previsti dalla legge, tenendo conto delle caratteristiche del rapporto, della sua durata e delle circostanze concrete.
Il lavoratore non deve necessariamente dimostrare di aver perso una specifica occasione lavorativa per ottenere questa forma di tutela. Resta comunque possibile provare un danno ulteriore, purché venga documentato in modo specifico.
Ogni situazione deve essere esaminata individualmente. Non è sufficiente avere svolto numerose supplenze: occorre verificare la tipologia dei contratti, la durata complessiva del servizio, la natura dei posti occupati e l’eventuale successiva immissione in ruolo.
Un elemento decisivo riguarda la natura del posto sul quale è stato stipulato il contratto.
Le supplenze annuali conferite fino al 31 agosto su posti vacanti e disponibili sono quelle maggiormente rilevanti ai fini della verifica dell’abuso. Diversa può essere la valutazione delle supplenze fino al termine delle attività didattiche, delle sostituzioni temporanee e dei contratti stipulati per coprire l’assenza di un dipendente titolare.
Per valutare correttamente la posizione del lavoratore occorre quindi ricostruire:

- tutti i contratti sottoscritti;
- le date di inizio e conclusione di ogni rapporto;
- la scuola presso la quale è stato prestato il servizio;
- la tipologia del posto occupato;
- la scadenza del contratto al 31 agosto o al 30 giugno;
- l’eventuale presenza di interruzioni;
- la successiva partecipazione a concorsi o procedure di stabilizzazione;
- l’eventuale immissione in ruolo.

La semplice somma degli anni di servizio, senza un esame della natura dei singoli incarichi, potrebbe non essere sufficiente.
Le pronunce giudiziarie sono importanti, ma non possono sostituire una politica seria di reclutamento.
La vera soluzione non può consistere soltanto nel risarcire i lavoratori dopo anni di supplenze. È necessario intervenire prima, trasformando i posti stabilmente necessari in posti disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato.

Docenti e ATA che garantiscono da anni il funzionamento delle scuole non possono essere considerati indispensabili da settembre a giugno e improvvisamente superflui durante le procedure di stabilizzazione. Occorre un piano strutturale che preveda:

- l’immissione in ruolo sui posti effettivamente vacanti;
- lo scorrimento delle graduatorie;
- procedure semplificate per chi possiede una consistente anzianità di servizio;
- concorsi regolari e con cadenze certe;
- la trasformazione dell’organico di fatto in organico di diritto quando il fabbisogno è stabile;
- misure specifiche per il personale ATA utilizzato per anni attraverso supplenze successive.

La continuità didattica e amministrativa non si tutela cambiando personale ogni anno. Stabilizzare i precari significa riconoscere il servizio già prestato, garantire maggiore continuità agli studenti e migliorare il funzionamento dell’intero sistema scolastico.
Chi ha sottoscritto numerosi contratti a tempo determinato può richiedere una verifica della propria posizione.
È consigliabile raccogliere i contratti di lavoro, i certificati di servizio, i cedolini, i provvedimenti di individuazione e ogni documento utile a dimostrare la durata e la tipologia degli incarichi.
Dopo la ricostruzione completa del servizio sarà possibile valutare se siano stati superati i limiti consentiti, se i contratti abbiano coperto posti vacanti e disponibili e se sussistano i presupposti per richiedere il risarcimento del danno.
La tutela non è automatica e deve essere valutata caso per caso. Tuttavia, i lavoratori non devono rassegnarsi all’idea che una successione potenzialmente illimitata di contratti sia una condizione normale e inevitabile.
La giurisprudenza della Cassazione conferma un principio fondamentale: il contratto a termine deve rispondere a un’esigenza temporanea e non può essere utilizzato per coprire indefinitamente carenze strutturali di organico.
L’abuso deve essere prevenuto e, quando si verifica, deve essere sanzionato attraverso rimedi effettivi.
La battaglia giudiziaria può consentire ai lavoratori di ottenere il riconoscimento dei propri diritti, ma la soluzione definitiva resta la stabilizzazione. Dopo anni di servizio, Docenti e ATA non possono continuare a vivere nell’incertezza di una nuova convocazione.
La scuola ha bisogno di loro ogni giorno. È arrivato il momento che lo Stato riconosca questa necessità anche attraverso assunzioni stabili.

Per informazioni invia un’email all’indirizzo **assetscuola@libero.it** oppure **contattaci** ai numeri **800864918** – **3888611942** – **3273628549 - 3894395607.** I nostri responsabili restano a disposizione per fornire i chiarimenti richiesti.

Cancella iscrizione

Ricevi questa email perché ti sei registrato sul nostro sito e hai dato il consenso a ricevere comunicazioni email da parte nostra. informazioni su corsi e decreti nell ambito scolastico
ASSOCIAZIONE SINDACALE SERVIZI E TUTELA, via vitruvio, milano, 20124 IT
www.assetscuola.com ASSET SCUOLA