

Scuola Se riferiti all'organico di diritto

Contratti a termine, abuso se reiterati per oltre 36 mesi

Giampiero Falasca

La reiterazione dei **contratti a termine** degli **insegnanti** e del **personale tecnico e amministrativo** della **scuola** si configura come un abuso solo se, per effetto dei diversi rinnovi contrattuali, la durata complessiva del rapporto supera il periodo di 36 mesi (computo nel quale rientrano solo i rapporti instaurati a partire dal 10 luglio 2001). Qualora si configuri la violazione di questo limite, la sanzione deve dare un ristoro effettivo: pertanto, può bastare la "stabilizzazione" mediante procedura selettiva, a patto che intervenga in un tempo congruo. In mancanza di tale misura, deve essere riconosciuto un risarcimento del danno.

Questa la lunga e complessa lista di conclusioni cui è giunta la Corte di cassazione con le prime decisioni elaborate dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 187/2016 in merito all'annosa questione dei contratti a termine dei docenti e del personale Ata. I principi, tuttavia, non riguardano le supplenze su "organico di fatto" e temporanee, per le quali l'illecito potrà essere riscontrato solo se il lavoratore fornirà una prova specifica dell'abuso, ma si applicano all'**organico "di diritto"**.

La vicenda è segnata da molti passaggi giudiziari. Un primo momento importante è costituito dalla sentenza della Corte di giustizia del 26 novembre 2014 (cosiddetta Sentenza Mascolo), che ha giudicato illegittima la normativa italiana nella misura in cui autorizzava la reiterazione senza limiti dei contratti a termine senza fissare tempi certi per l'espletamento dei concorsi.

Successivamente, la vicenda è passata nelle mani della

Corte costituzionale, che con la sentenza n. 187/2016 ha ribadito l'illegittimità delle norme nazionali.

Con sette sentenze depositate ieri (a partire dalla n. 22552) la Cassazione definisce le condizioni per la configurabilità concreta dell'abuso e stabilisce le conseguenze sanzionatorie da applicarsi.

Riguardo al primo profilo, la sentenza stabilisce che il parametro da utilizzare per integrare l'illegittima e abusiva reiterazione dei contratti a termine consiste nel periodo massimo di tre anni (a partire dal 10 luglio 2001, quando scadeva il termine per adeguarsi al diritto comunitario). Questo limite viene rinvenuto facendo riferimento al termine previsto dalla legge per l'indizione dei concorsi di assunzione dei docenti, ma anche tenendo conto del fatto che nel settore privato il termine generale di durata massima dei contratti a termine è fissato in 36 mesi.

Con riferimento alle conseguenze sanzionatorie applicabili in caso di illecito, la Corte di legittimità introduce una rilevante distinzione. Viene considerata una sanzione efficace e idonea l'assunzione a tempo indeterminato avvenuta a seguito di procedura selettiva (o comunque l'immissione in un percorso privilegiato che, in tempi certi e ravvicinati, consenta di ottenere tale risultato). Al contrario, non può essere considerata una sanzione adeguata la sola teorica "chance" di stabilizzazione, ipotesi che si verifica quando il conseguimento del posto di ruolo non è certo e non è conseguibile in tempi ravvicinati. In tale caso, il lavoratore potrà chiedere un risarcimento del danno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

