

Cassazione. Una bussola per orientarsi nei diversi casi

# Personale scolastico, contratti a termine mai oltre i 36 mesi

**Giampiero Falasca**

La Corte di cassazione, con la sentenza 23866/16, depositata ieri, fa il punto sulle regole da applicare nei confronti dei **contratti a termine dei docenti e del personale ausiliario, tecnico e amministrativo della scuola**.

Questo intervento è molto importante, in quanto vengono ricostruiti in maniera analitica tutti i principi giurisprudenziali applicabili alle casistiche più importanti, fornendo a tutti gli attori del sistema una bussola per orientarsi senza dover attivare ogni volta il contenzioso.

Il valore aggiunto della sentenza risiede anche nella particolare chiarezza argomentativa: dopo una approfondita analisi teorica, infatti, il provvedimento si conclude con una sintesi esplicita delle regole valide per i rapporti a tempo determinato. Vediamo quali sono

le più importanti.

Innanzitutto, la Corte ricorda che la disciplina del rapporto a tempo determinato del personale della scuola contenuta nel dlgs 297/94 non è stata abrogata dal dlgs 368/01. Inoltre, viene precisato che è illegittima la reiterazione per una durata complessiva (anche non continuativa) superiore a 36 mesi dei contratti a termine con il personale docente e con quello Ata. La reiterazione è illegittima se si realizza a partire dal 10 luglio 2001 e se è finalizzata alla copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre di ogni anno (che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico).

Questa illegittimità, prosegue la sentenza, non può comportare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Pa, in quanto tale conseguenza sarebbe contraria alle norme costituzionali sull'acces-

so al lavoro pubblico e alle norme ordinarie del testo unico sul pubblico impiego.

Per i contratti a termine che abbiano illegittimamente superato la soglia dei 36 mesi prima dell'entrata in vigore della legge 107/15 deve essere qualificata come *proporzionata, effettiva e sufficiente* a sanzionare debitamente l'abuso, la misura della stabilizzazione, prevista dalla medesima legge 107, mediante il piano straordinario di copertura di tutti i posti dell'organico di diritto sia nel caso di effettiva assegnazione del posto, sia nel caso in cui vi sia certezza di fruire, in tempi rapidi e predefiniti, di un accesso privilegiato al pubblico impiego.

Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti stipulati con il personale Ata in base all'articolo 4, comma 1, della legge 124/99 (organico di diritto), l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la

proponibilità della domanda per il risarcimento dei danni ulteriori e diversi, ma l'onere di allegazione e di prova di questi danni grava tuttavia sul lavoratore.

Per quanto riguarda i docenti e il personale Ata interessati da una reiterazione illegittima dei contratti a termine che non siano stati stabilizzati (o che comunque non abbiano ricevuto alcuna certezza sulle possibilità di stabilizzazione), va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno, secondo i principi affermati dalla sentenza 5072/16 (tra 2,5 e 12 mensilità della retribuzione).

Infine, per quanto riguarda la reiterazione di contratti a termine per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee, l'abuso va verificato caso per caso: il lavoratore, quindi, ha l'onere di provare il ricorso improprio o distorto alle supplenze, dimostrando anche le ragioni concrete dell'abuso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

