



Contratti reiterati oltre "36": chiediamo i danni al Miur! Scheda tecnico-descrittiva

Il mondo scolastico è stato scosso, negli ultimi anni, da una serie di sommovimenti legislativi generati dagli evidenti limiti di un quadro legislativo, paradossalmente costruito nel tentativo di rimettere ordine e di assicurare stabilità e riconoscimenti dei diritti degli operatori scolastici. Le pronunce giurisprudenziali che si sono succedute, e che conosciamo assai bene in quanto ce ne siamo, come Studio, **abbondantemente occupati davanti le giurisdizioni di parecchi distretti giudiziari della Repubblica**, ci consentono di centrare la nostra azione, durante l'anno 2017/2018, su alcune **campagne legali di carattere nazionale**, in relazione alle quali riteniamo di poter garantire a docenti e a personale Ata che si trovino nelle condizioni legittimanti indicate campagna per campagna, **sensibili ed importanti benefici**. Una delle più importanti campagne che abbiamo deciso di lanciare è quella della

RICHIESTA RISARCIMENTO DANNI PER IL PERSONALE DOCENTE E ATA PER ILLEGITTIMA REITERAZIONE DI CONTRATTI A TERMINE

Con l'ordinanza n. 20755 dello scorso 4 settembre 2017, la Sezione lavoro della **Corte di Cassazione** ha ribadito la **illegittimità della reiterazione dei contratti a termine nella scuola**, ribadendo i principi espressi con le prime sentenze del novembre 2016 (dalla 22552 alla n. 22557).

I giudici di legittimità hanno chiarito innanzitutto che il risarcimento, in linea di principio, non spetta nel caso in cui sia avvenuto il passaggio in ruolo e in caso di incarichi di supplenza su organico di fatto (supplenze fino al 30 giugno) e non di diritto.

La suprema Corte **conferma che è illegittima la reiterazione dei contratti a termine stipulati in base all'articolo 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 numero 124**, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 numero 107 (c.d. Buona Scuola) per il **personale docente** e per il **personale A.T.A.** al fine di provvedere alla copertura di cattedre e posti **vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre** e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che **complessivamente** abbia avuto una durata complessiva, anche non continuativa, **superiore a trentasei mesi**.

Condizione per poter promuovere il giudizio avente ad oggetto la richiesta di risarcimento danni è che non si sia verificata l'immissione in ruolo.

C'è da dire però che in linea teorica **anche il personale che, nel frattempo, sia stato immesso in ruolo potrebbe richiedere il risarcimento del danno** ma in questi casi il riconoscimento diventerebbe più difficile in quanto spetterebbe al lavoratore allegare e quindi provare che nonostante l'immissione in ruolo si sia subito comunque un danno.

In alcune ipotesi **anche per il personale che ha avuto incarichi di supplenza su organico di fatto** è possibile promuovere un giudizio per richiedere il risarcimento del danno. Ciò sarebbe possibile quando il ricorso alla reiterazione di contratti a termine fino al 30 giugno appaia improprio o distorto a siffatta tipologia.



In base a tale ultimo principio alcuni giudici di merito hanno riconosciuto risarcimenti nelle ipotesi in cui, la reiterazione oltre 36 mesi di contratti al 30 giugno si sia verificata sempre sulla stessa scuola. **Dalla quarta supplenza al 30 giugno sullo stesso posto, si ritiene che sussistano «le condizioni sintomatiche»** del ricorso improprio e distorto delle supplenze su organico di fatto.

Da ultimo, va fatto presente che con la pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 4914/2016 del 14 marzo 2016, è stato chiarito che **nelle ipotesi di reiterazione illegittima della contrattazione a termine nella Pubblica Amministrazione è stato affermato il principio che in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, il dipendente che abbia subito l'illegittima precarizzazione del rapporto di impiego ha diritto al risarcimento del danno** previsto dall'art. 36 comma 5 del d.lgs n. 165/2001, con esonero dell'onere della prova nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Chi può presentare ricorso:

Sono legittimati a ricorrere:

- a) **personale docente e personale ATA non di ruolo** che sia stato destinatario di contratti a termine per **supplenze su organico di diritto** che complessivamente, anche in maniera non continuativa, abbia superato i trentasei mesi;
- b) **personale docente e personale ATA non di ruolo** che sia stato destinatario di contratti a termine per **supplenze su organico di fatto** (fino al 30 giugno) quando gli stessi appaiano impropri o distorti a siffatta tipologia;
- c) **personale docente e personale ATA** per il quale il ristoro ed il risarcimento del danno rappresentato dalla successiva immissione in ruolo non sia soddisfacente di ulteriori danni subiti che però dovrebbero essere in maniera rigorosa e puntuale **provati** a carico del lavoratore.