C) precariato scolastico e sull'abusiva reiterazione dei contratti a termine

Cass. civ., Sez. Lavoro, 7 novembre 2016, n. 22552

Massima/Principio di diritto:

Nel settore scolastico, la reiterazione di contratti a tempo determinato per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili dell'organico di diritto, per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, integra un'illegittima utilizzazione del lavoro a termine; al docente che non sia stato stabilizzato e non abbia una concreta e certa prospettiva di stabilizzazione spetta il risarcimento del danno secondo i criteri individuati dalle Sezioni Unite n. 5072/2016.

È la pronuncia fondamentale della Cassazione sul precariato scolastico dopo Corte cost. n. 187/2016 e la sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia.

La Corte afferma che, per il personale docente, costituisce abuso la reiterazione dei contratti a termine su posti vacanti e disponibili dell'organico di diritto, quando la durata complessiva, anche non continuativa, superi i 36 mesi. EIUS

La Cassazione precisa infatti espressamente che, in caso di mancata stabilizzazione, «va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno» secondo i principi delle Sezioni Unite n. 5072/2016. EIUS

Il parametro tradizionalmente utilizzato è quello dell'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, ossia un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità, salva la prova del maggior danno. Diritti Scolastici

*

Cass. civ., Sez. Lavoro, 12 febbraio 2020, n. 3472

Massima/Principio di diritto:

L'avvenuta immissione in ruolo del personale scolastico dopo una reiterazione abusiva di contratti a tempo determinato costituisce misura idonea a sanzionare l'abuso, ma non preclude la domanda di risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli eliminati dalla stabilizzazione, purché il lavoratore ne fornisca specifica allegazione e prova.

Questa sentenza consolida il principio espresso nel 2016 anche alla luce della successiva sentenza CGUE *Rossato*.

La Cassazione ribadisce che l'immissione in ruolo può rappresentare una misura idonea a rimuovere le conseguenze dell'abuso, ma non esclude in assoluto il diritto al risarcimento: il lavoratore stabilizzato può ancora chiedere il ristoro di danni ulteriori e diversi causati dalla precedente precarizzazione, purché li alleghi e li provi. Il principio è formulato espressamente con riferimento sia al personale docente sia al personale ATA. EIUS

Particolarmente interessante, ai fini di un ricorso, è il passaggio nel quale la Cassazione osserva che la prova del danno ulteriore può essere ricavata anche da elementi oggettivi quali posizione in graduatoria, vacanze di organico e ritardo nell'espletamento delle procedure di reclutamento, dai

quali può desumersi la compromissione della possibilità di conseguire prima un'occupazione stabile.

*

Cass. civ., Sez. Lavoro, 9 giugno 2022, n. 18698

Massima/Principio di diritto:

La reiterazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato del docente per un periodo superiore a tre annualità scolastiche, in assenza di ragioni obiettive idonee a giustificarla, integra abuso della contrattazione a termine e determina il diritto del docente al risarcimento del cosiddetto danno eurounitario, da liquidarsi secondo i parametri dell'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, oltre al maggior danno eventualmente provato.

Questa pronuncia riguarda specificamente i docenti di religione cattolica, ma contiene un principio molto chiaro e importante sull'abuso del contratto a termine nella scuola.

La Cassazione individua l'abuso nel protrarsi di rapporti annuali per oltre tre annualità scolastiche e riconosce espressamente il diritto al cosiddetto «danno eurounitario», da quantificarsi utilizzando i parametri dell'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, oltre all'eventuale maggior danno dimostrato dal docente. Corte di Cassazione

La Corte precisa che il diritto risarcitorio sorge anche quando l'utilizzo del docente sia discontinuo, purché la durata complessiva dei rapporti superi le tre annualità, mentre resta esclusa la conversione automatica del rapporto in rapporto a tempo indeterminato. Corte di Cassazione