

Solo la ragionevole certezza della stabilizzazione può costituire una effettiva misura riparatoria del danno derivante dall'abusiva reiterazione di contratti a tempo determinato

di T. Zappia - 10 marzo 2026

Con la sentenza n. 30779 del 23 novembre 2025, la Corte di Cassazione è tornata ad esaminare una delle questioni più discusse nell'ambito del lavoro scolastico.

La controversia, infatti, ha avuto origine dalla richiesta, avanzata da una docente di religione cattolica presso una scuola pubblica, di risarcimento del danno per illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato, verificatasi a partire dall'anno scolastico 1997/1998 e quindi per circa 27 anni.

Il Tribunale di Spoleto ha accolto il ricorso della lavoratrice, riconoscendo allo stesso un risarcimento pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. La decisione è stata confermata dalla Corte di appello di Perugia, con la precisazione che la procedura straordinaria di reclutamento prevista dall'art. 1-bis del D.L. 29 ottobre 2019 n. 126, avviata con il D.M. del 19/01/2024 n. 9, non garantiva alcuna certezza di stabilizzazione, per cui non poteva costituire una misura idonea a sanare il pregiudizio conseguente all'illegittima reiterazione dei rapporti a termine.

Avverso tale ultima decisione ha presentato ricorso innanzi alla Corte di Cassazione il Ministero dell'Istruzione, ad avviso del quale la procedura indetta ai sensi dell'art. 1-bis precitato consentirebbe di realizzare una seria *chance* di immissione in ruolo e, dunque, di stabilizzazione.

La Corte di Cassazione, richiamando la propria giurisprudenza sulla questione, ha rammentato che in base alla contrattazione collettiva di settore (art. 47, co. 6 e 7 del CCNL 1994/1997) i contratti annuali stipulati con i docenti non di ruolo, in assenza di mutamento delle condizioni prescritte dalle vigenti disposizioni di legge, si rinnovano automaticamente.

Tuttavia, devono essere considerati comunque precari non solo i docenti per i quali i mutamenti del fabbisogno realizzino discontinuità nelle assunzioni annuali, ma anche i docenti i cui rapporti annuali a termine si siano nel tempo costantemente rinnovati, mancando garanzie di stabilità. In tale quadro, i giudici di legittimità hanno nuovamente precisato che il superamento dei 36 mesi di durata continuativa o discontinua - così apprezzati sulla base della regola legale di svolgimento dei concorsi ogni triennio (art. 3, co. 2, L. 18 luglio 2003 n. 186) - costituisce fonte di responsabilità per la P.A. (c.d. danno eurounitario da precarizzazione), con presunzione di sussistenza del pregiudizio nei limiti del risarcimento secondo i parametri di cui all'art. 32, co. 5, della L. 4 novembre 2010 n. 183, fatta salva la prova del maggior danno.

Con specifico riferimento agli insegnanti di religione, la Corte ha, altresì, richiamato la decisione dei giudici di Lussemburgo del 13/01/2022 sul caso YT e altri, con la quale è stato specificato che, ai fini della conformità della disciplina nazionale con il diritto europeo, è richiesto di verificare in concreto se il rinnovo dei contratti a termine con lo stesso docente

soddisfi effettivamente esigenze provvisorie, considerando tutte le circostanze del caso, tra cui il numero dei rinnovi per lo svolgimento del medesimo lavoro.

Esaminando l'evoluzione normativa in punto di procedure di reclutamento per l'immissione in ruolo, i giudici di legittimità hanno richiamato l'art. 47, co. 9, del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, il quale, incidendo sulla disciplina definita dall'art. 1-bis del D.L. n. 126/2019, ha previsto che il concorso avrebbe riguardato la copertura del 50% dei posti (co. 1) e che ad esso si sarebbe affiancata una procedura "straordinaria", riservata agli insegnanti che fossero stati occupati per almeno 36 mesi di servizio nell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali (co. 2); a quest'ultima procedura sarebbe stato destinato il 50% dei posti vacanti e disponibili per gli anni scolastici 2022/2023 e 2024//2025, rinviando ad un decreto ministeriale *ad hoc* la formazione del bando. Il termine di svolgimento delle procedure è stato prorogato al 2023 (D.L. 29 dicembre 2022 n. 198) e, poi, al 2024 (D.L. 29 settembre 2023 n. 132) e le quote sono state modificate nel senso di destinare il 30% dei posti al concorso ed il 70 % dei posti alla procedura straordinaria (D.L. 22 giugno 2023, n. 75).

Considerato quanto sopra, la Corte ha rammentato che, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, l'immissione in ruolo del lavoratore costituisce una misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito, purché essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso dei rapporti a termine e che si ponga in rapporto di diretta derivazione causale. Non è, dunque, sufficiente che l'assunzione sia stata semplicemente agevolata, ma occorre che da essa sia stata determinata proprio dalla successione dei contratti a tempo determinato.

Pertanto, anche alla luce della sentenza della CdgUE del 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18, la Corte ha escluso che nel caso di specie potesse ritenersi sufficiente una procedura concorsuale, anche se interamente riservata ai dipendenti già assunti a termine, atteso che non solo l'abuso rappresentava solo un'occasione della procedura, ma questa offriva al dipendente precario una mera *chance* di assunzione, come tale priva di valenza riparatoria (Cass., sez. lav., 06/04/2025, n. 9049; Cass., sez. lav., 28/02/2024, n. 5244; Cass., sez. lav., 27/05/2021, n. 14815; CdgUE, 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18; Cass., sez. lav., 07/11/2016, n. 22552).

In merito a tale ultimo profilo, la Corte ha precisato che il punto di convergenza tra le selezioni "blande" e l'automatismo selettivo deve essere individuato nel non condizionare la stabilizzazione ad una valutazione di merito del candidato, potendosi ricorrere soltanto a regole di priorità tra coloro che devono essere immessi in ruolo, in ragione dei tempi a tal fine necessari.

Nel caso di specie, sebbene con il D.M. n. 9/2024 la procedura straordinaria fosse stata avviata, la lavoratrice ricorrente non era stata ancora stabilizzata, pur essendo collocata in graduatoria. La procedura indetta, inoltre, prevedendo una prova orale didattico-metodologica oltre a valutazione dei titoli, aveva natura selettiva, con esclusione dell'idoneità riparatoria del danno conseguente all'abusiva reiterazione dei contratti di lavoro a termine.

Tale conclusione ha consentito ai giudici di legittimità di superare l'ulteriore e successiva questione in ordine all'efficacia sanante dell'immissione in ruolo rispetto agli obblighi risarcitori, a fronte dell'inciso, introdotto dal D.L. 16 settembre 2024, n. 131 (L. conv. con mod.

14 novembre 2024 n. 166), nell'art. 36, co. 5, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165. Con specifico riferimento alla doglianza sollevata nel ricorso in punto di prescrizione, la Corte ha ribadito che nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il termine prescrizione del diritto al risarcimento del danno c.d. comunitario è decennale e decorre dall'ultimo di tali contratti, in considerazione della natura unitaria del predetto diritto.

I contratti stipulati oltre 10 anni prima della domanda risarcitoria possono comunque essere presi in considerazione ai fini della determinazione della liquidazione del danno (Cass., sez. lav., 12/12/2023, n. 34741; Cass., sez. lav., 08/11/2023, n. 31104; Cass., sez. lav., 24/07/2025, n. 21136; Cass., sez. lav., 03/03/2020, n. 5740).

La decisione in commento consente alcune brevi osservazioni in merito alla possibilità di stabilire se e quando una misura avente come scopo la stabilizzazione dei docenti precari possa dirsi o meno idonea a ristorare il pregiudizio subito a seguito dell'abusivo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Il problema non sembra porsi per i casi di stabilizzazione c.d. automatica, mentre maggiori dubbi possono sorgere in relazione alle procedure concorsuali, dal momento che l'eventuale aleatorietà del risultato positivo perseguito (i.e. immissione in ruolo) escluderebbe *ab imis* che tale misura possa avere effetti riparatori rispetto al pregiudizio sopportato dal docente precario (né potrebbe essere considerata una “*sanzione a carattere sufficientemente effettivo e dissuasivo ai fini di garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro*” sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 – cfr. punto 117, CdGUE, sent. 26 novembre 2014, n. C-22/13).

Tale inidoneità è stata più volte affermata dai giudici di legittimità, evidenziando l'insufficienza del mero carattere riservato - interamente o per una quota di assunzioni - di questi concorsi a favore dei dipendenti già impiegati con una successione di contratti a termine, ponendo l'accento sull'assenza della finalità riparativa.

Infatti, anche in caso di concorso riservato, l'abuso opera come mero antecedente fattuale dell'assunzione e non offre al dipendente precario la certezza dell'assunzione; solo tale certezza consentirebbe di ritenere riparato il danno subito in ragione della precarietà pluriennale.

Dunque, secondo un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza di legittimità, nel pubblico impiego contrattualizzato non sempre l'immissione in ruolo del lavoratore costituisce una misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abusiva successione di contratti a termine (S. Galleano, *Cass. 13424 e 13686 del 2024: ancora sull'abuso di contratti a termine, sul risarcimento del danno e il suo venir meno in caso di stabilizzazione da parte della pubblica amministrazione*, in www.rivistalabor.it, 10 Luglio 2024).

In altri termini, la stabilizzazione non deve essere aleatoria perché, ad esempio, condizionata ad una valutazione di merito del candidato (per una critica in punto di incidenza di questo orientamento sul principio del pubblico concorso come forma ordinaria di reclutamento nel pubblico impiego: L. Ferluga, *Personale precario e logiche di stabilizzazione nella pubblica amministrazione: profili applicativi*, in *Diritto del mercato del lavoro*, Il diritto del mercato del lavoro 2/2019).

Considerato quanto sopra, si rileva una certa difficoltà interpretativa circa la definizione del carattere “blando” delle procedure concorsuali. Infatti, costituendo tale tipo di procedura un’alternativa all’automatica immissione in ruolo, ci si domanda quali sarebbero le modalità e i criteri idonei a conservare il connotato concorsuale della procedura anche in ipotesi di riserva totale dei posti a favore dei docenti precari, considerato che il venir meno di tale connotato ci riporterebbe, *de facto*, all’automaticità.

L’unico criterio “concorsuale” conforme al divisamento interpretativo sopra riportato sembrerebbe essere quello del posizionamento dei candidati (i.e. dei docenti precari) secondo mere regole di priorità tra coloro che devono essere immessi in ruolo, in ragione dei tempi, comunque da circoscrivere in un periodo contenuto, a tal fine necessari (Cass., sez. lav., 01/12/2025, n. 31343). Da escludere, invece, sarebbe la previsione di una prova orale o di una prova scritta, anche se su quesiti a risposta multipla (rispetto alle due prove scritte e alla prova orale previste per il concorso ordinario – in questi termini: Cass., sez. lav., 06/04/2025, n. 9049).

Il carattere “blando”, dunque, non dovrebbe essere inteso come sinonimo di “agevole” o come garanzia di “*serie chances di stabilizzazione del rapporto*” (C. Cost., 20/07/2016, n. 187), ma dovrebbe concretizzare *ex ante* una ragionevole certezza di stabilizzazione (Cass., sez. lav., 27/05/2021, n. 14815), oltre che presupporre una stretta correlazione con l’abuso commesso dall’Amministrazione (A. Ripepi, *La Suprema Corte riafferma principi ormai noti in materia di discriminazioni ai danni dei docenti a tempo determinato*, in www.rivistalabor.it, 9 Novembre 2024).

Teresa Zappia, magistrato ordinario in tirocinio

Visualizza il documento: [Cass., 23 novembre 2025, n. 30779](#)