

AULA 'B'



Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO	- Presidente -
Dott. GUGLIELMO CINQUE	- Consigliere-
Dott. DARIO CONTE	-Rel. Consigliere-
Dott. GUALTIERO MICHELINI	- Consigliere -
Dott. GUGLIELMO GARRI	- Consigliere -

Docenti di
religione
Reiterazione
contratti a
tempo
determinato

R.G.N.378/2021

Cron.

Rep.

Ud 03/03/2026

CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 378-2021 proposto da:

_____ rappresentati e difesi dagli avvocati _____

- ricorrenti -

Contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (già MINISTERO
DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA), in
persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso *ope*
legis dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 113/2020 della CORTE D'APPELLO di
VENEZIA, depositata il 24/06/2020 R.G.N. 458/2018;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
03/03/2026 dal Consigliere Dott. DARIO CONTE.

2026

1069



FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte di Appello di Venezia, in accoglimento del gravame proposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca avverso la sentenza del Tribunale di Vicenza n. 69/2017, rigettava le domande proposte da [REDACTED] e altri 13 lavoratori.
2. Il Tribunale, giudicato illegittimo l'utilizzo reiterato dei predetti, insegnanti di religione, con contratto di lavoro a tempo determinato, aveva condannato il Ministero al pagamento, in favore di ciascuno dei medesimi, di una indennità commisurata a 14 mensilità retributive per danno da perdita di *chance*. A fondamento della decisione, richiamata la disciplina speciale di cui alla legge n.186/2003, e tratto dalla netta prevalenza di contratti aventi scadenza 31 agosto, presunzione che i posti loro assegnati corrispondessero a cattedre vacanti e disponibili, aveva ritenuto provato l'abuso, valorizzando anche la durata complessiva ultratriennale.
3. La Corte di Appello accoglieva il gravame del Ministero perché gli insegnanti di religione cattolica erano soggetti a disciplina speciale rispetto al d.lgs. n.368/2001, costituita dalla legge n.186/2003, a sua volta presupponente Accordo modificativo del Concordato lateranense e relativo Protocollo addizionale, reso esecutivo con legge n.121/1985, ed Intesa tra il Ministero dell'Istruzione ed il Presidente della Conferenza Episcopale Italiana, resa esecutiva con DPR n. 751/1985. Tale disciplina prevedeva: l'istituzione di due distinti ruoli regionali, articolati per ambiti territoriali corrispondenti alle diocesi (art.1, comma 1); che con decreto interministeriale fosse stabilita la dotazione organica degli insegnanti in questione nella misura del 70% dei posti di insegnamento complessivamente funzionanti sia complessivamente che nel territorio di competenza di ciascuna diocesi (art. 2); che l'accesso ai ruoli avvenisse tramite concorso pubblico per titoli ed esami, i primi dei quali dovevano corrispondere a criteri previsti dall'Intesa (art.3, comma 1), da bandire ogni triennio (art.3, comma 2); per la copertura di tutti i posti non assegnati ad insegnanti di ruolo si provvedesse mediante contatti a termine annuali stipulati dai dirigenti scolastici, d'intesa con l'ordinario diocesano competente per territorio (art.3, comma 10). La legge, dunque, prevedeva una dotazione



organica inferiore al cd. "organico di fatto", e di conseguenza un utilizzo sistematico ed illimitato delle supplenze, in ragione del carattere facoltativo dell'insegnamento della religione e della conseguente variabilità particolarmente non preventivabile del fabbisogno. Tale circostanza era idonea ad impedire il contrasto con la Clausola 5 dell'Accordo quadro recepito nella Direttiva n.99/70 CE, integrando una "ragione obiettiva" di ricorso sistematico al lavoro flessibile. Per altro verso, osservava che non v'era prova che gli incarichi conferiti ai ricorrenti avessero ad oggetto posti dell'organico di diritto, né che la percentuale del 70% fosse stata superata; anzi era risultato pacifico che col concorso del 2004 la percentuale fosse stata saturata.

Osservava, inoltre, la Corte territoriale che i contratti avevano durata necessariamente annuale per previsione contrattualcollettiva, ed erano rinnovati di anno in anno in permanenza del possesso dei requisiti soggettivi prescritti, tra i quali la cd. idoneità diocesana, senza selezione da graduatoria, ed i docenti in questione fruivano, secondo l'art.53, comma 6, della legge n. 312/1980, di scatti di anzianità che ne garantivano l'equiparazione economica ai docenti di ruolo, anzi con trattamento di miglior favore, il che rendeva infondata la doglianza e pretesa sul punto dei ricorrenti.

4. Per la cassazione della sentenza ricorrono [REDACTED] e [REDACTED] con atto affidato a due motivi.
5. Resiste con controricorso il Ministero dell'Istruzione (già MIUR).
6. I ricorrenti hanno presentato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo denuncia, in relazione al n.3 del primo comma dell'art.360 c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 1, 2 e 3 della legge n.186/2003, e della Direttiva n.99/70 CE recepita dal d.lgs. n.368/2001.

Premesso di aver dedotto in ricorso che dal 2004 non erano stati banditi concorsi per l'assunzione in ruolo, e che a quell'epoca nemmeno essi avevano potuto parteciparvi, non avendo l'anzianità di servizio richiesta dal bando, che era riservato, i ricorrenti lamentano che la Corte territoriale, pur non negando che,



come accertato dal Tribunale, si fosse realizzata protrazione ultratriennale di contratti annuali, abbia omesso di applicare il diritto vivente sull'interpretazione della Clausola 5 dell'Accordo quadro recepito dalla Direttiva n. 99/70 CE consolidatosi a seguito di CGUE Mascolo, di Cort. Cost. n. 187/2016, sul riscontro di una ragione legittima di reiterazione, consistente nella strutturale sottocopertura, nel settore, degli organici di diritto quale resa necessaria dalla flessibilità della domanda, omettendo di considerare che, come si evinceva dall'art. 4 della legge n. 124/1999, per la generalità dei docenti l'organico di diritto era stabilito annualmente entro il mese di maggio sulla base di una stima ipotetica di frequentanti, che era poi rivista in termini di organico di fatto entro il mese di dicembre successivo, dopo di che potevano verificarsi vacanze temporanee, sicché, malgrado nel settore le supplenze avessero per legge carattere strutturale, per dover coprire il 30% di posti nell'organico di diritto, non era affatto vero né in astratto né nei casi in esame che esse avessero effettivamente durata annuale, sì da non generare in concreto un danno economico da precarizzazione.

In ogni caso, la fisiologica flessibilità della domanda di insegnamento della religione non integrava "ragione obiettiva", trattandosi di fenomeno di portata evolutiva di regola limitata al primo anno, comunque affrontabile mediante la comune annuale conformazione dell'organico. Né il particolare regime degli scatti eliminava ogni discriminatorio pregiudizio, restando almeno quello del requisito idoneativo, che, per gli IRC di ruolo, non comportava la risoluzione del rapporto.

2. Il secondo motivo denuncia, sempre in relazione al n.3 del primo comma dell'art. 360 c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 2697 c.c. e 115 c.p.c..

Si lamenta che la Corte territoriale abbia respinto le domande attoree per le sopra richiamate ragioni di prova, dovendo presumersi, ancorché "iuris tantum", sulla base della pur accertata violazione della disposizione che imponeva l'indizione triennale dei concorsi, ovvero in applicazione del principio di vicinanza della prova, l'utilizzo indebito della precarietà, sì che spettava all'Amministrazione provare che i lavoratori fossero stati sempre impiegati per la sola copertura della percentuale del 30%.



3. Il primo motivo è fondato.

Numero registro generale 378/2021

4. L'assunto della sentenza impugnata secondo il quale il carattere di specialità della disciplina degli insegnanti di religione sarebbe idoneo ad impedire

Numero sezionale 1069/2026

Numero di raccolta generale 9116/2026

Data pubblicazione 00/04/2026

di ravvisare nell'utilizzo ultratriennale degli stessi in condizione di precarietà un abuso in reiterazione secondo la Clausola 5 dell'accordo quadro recepito nella Direttiva n.99/70 CE è in contrasto con l'orientamento assunto da questa Corte a partire da Cass. n. 18698/2022, e poi ribadito da ormai innumerevoli arresti, tra i quali Cass. nn. 19044/2022, 19319/2022, 22260/2022, 22261/2022, 22420/2022, 22439/2022, 23974/2022, 24260/2022, 24144/2022, 24393/2022, 24760/2022, 6565/2023, 6566/2023, 11169/2023, 11227/2023, 13640/2025, 31343/2025, secondo il quale (si cita dal primo arresto) «*Nel regime speciale di assunzione a tempo determinato dei docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, di cui alla l. n. 186 del 2003, costituisce abuso nell'utilizzazione della contrattazione a termine sia il protrarsi di rapporti annuali a rinnovo automatico, o comunque senza soluzione di continuità per un periodo superiore a tre annualità scolastiche, in mancanza di indizione del concorso triennale, sia l'utilizzazione discontinua del docente, in talune annualità, per ragioni di eccedenza rispetto al fabbisogno, a condizione, in quest'ultimo caso, che si determini una durata complessiva di rapporti a termine superiore alle tre annualità, sorgendo, in tutte le menzionate ipotesi di abuso, il diritto dei docenti al risarcimento del danno c.d. eurounitario, con applicazione, anche in ragione della gravità del pregiudizio, dei parametri di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010 (poi, art. 28, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015), oltre al ristoro, se provato, del maggior danno sofferto, non essendo invece riconoscibile la trasformazione di diritto in rapporti a tempo indeterminato*».

5. Tale consolidato orientamento contiene la confutazione di tutti gli argomenti svolti a sostegno del contrario assunto della sentenza impugnata, essendosi in particolare osservato già dal primo arresto, e poi nei successivi che: sebbene, «*come rilevato anche dalla Corte di Giustizia, in ragione del combinarsi dell'art. 309, co. 2, d. lgs. 297/1994 e della contrattazione collettiva di settore, i rapporti a termine sono di regola destinati a rinnovarsi di anno in anno, senza limiti di tempo, se non vengano meno le condizioni ed i requisiti prescritti dalle*



vigenti disposizioni di legge, il che denota una stabilità superiore a quella di ordinari contratti a termine ed un assetto sensibilmente diverso rispetto al sistema generale del reclutamento scolastico.... Il rinnovo è qui in realtà conseguenza logica della considerevole quota di fabbisogno (30 %) che è lasciata alle assunzioni non di ruolo, essendo evidente che dilatazioni e contrazioni annue ben difficilmente possono raggiungere quelle misure percentuali, sicché è normale che vi sia spazio per una regola di quel tipo ed anzi è presumibile che l'ipotesi di rapporti annuali rinnovati, anche per lunga durata, sia assolutamente ricorrente...

I tratti di precarietà risalgono al fatto che, a fronte dell'eccedenza dell'incarico rispetto al fabbisogno, solo ai docenti di ruolo sono attribuite le guarentigie della mobilità, quali richiamate anche dall'art. 4, co. 3 L. 186/2003. Esse sono infatti certamente estranee al lavoro a termine e, assicurando una tutela ulteriore rispetto alla continuità ed al mantenimento del posto presso la Pubblica Amministrazione, assurgono a sicuro tratto differenziale. Analogamente, la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia gode di una tutela meno intensa (9 mesi in un triennio: art. 19, co. 5, C.C.N.L. 29/11/2007, contro 18 mesi del personale di ruolo: art. 17, co. 1 del medesimo C.C.N.L.). Pur a fronte di regole di almeno tendenziale equiparazione tra i trattamenti del personale di ruolo e quelli del personale a tempo determinato con contratto a rinnovo automatico (v. ad es. art. 40, co. 6, del C.C.N.L. 2007, sull'adeguamento degli orari) persistono elementi differenziali qualificanti, proprio sotto il profilo della stabilità, che mantengono sicuramente il personale non di ruolo nell'ambito del precariato.

D'altra parte, essendo stato indetto, dopo la L. 186/2003, un solo concorso, nell'ormai lontano 2004, il Ministero, attraverso l'inosservanza di quell'obbligo, ha impedito il funzionamento complessivo del sistema, radicalizzando quei particolari tratti di precarizzazione di esso che si sono sopra individuati.

In ciò sta l'abuso lesivo dell'Accordo Quadro, che si realizza, nei riguardi del singolo insegnante, allorché egli sia mantenuto in servizio per più di un triennio, attraverso il rinnovo automatico di default o comunque senza soluzione di continuità, senza che siano indetti concorsi di accesso ai ruoli con la cadenza



appunto triennale prevista dalla legge e senza che, per il radicarsi dell'effetto, vi sia necessità di altra dimostrazione che quella dell'inosservanza dell'obbligo di concorso sancito dalla normativa speciale, a definizione del sistema quale consegnato dal legislatore.

Questa Corte ha altresì osservato che «Al di là del caso dei contratti continuativamente rinnovati o senza soluzione di continuità, si può... determinare abuso anche a fronte di plurime assunzioni a termine che avvengano discontinuamente per effetto della dismissione del rapporto, in certi periodi, a causa dell'eccedenza rispetto ai fabbisogni. In tali casi la precarietà si manifesta proprio attraverso un'utilizzazione dei docenti interessati che ha luogo con discontinuità e solo quando vi sia bisogno di essi. Con tutta probabilità si tratta di ipotesi numericamente marginali, ma sicuramente destinate a ricorrere, data l'organizzazione del sistema, soggetto agli effetti delle dilatazioni e restrizioni annue del fabbisogno e che la stessa norma collettiva evidentemente contempla, quando prevede la conferma a condizione che «permangano le condizioni (v. disponibilità del posto, n.d.r.) ed i requisiti (v. idoneità all'insegnamento, n.d.r.) prescritti dalle vigenti disposizioni di legge». L'abuso qui riveste particolare gravità perché si fa leva proprio sulla precarietà dell'interessato, che resta per una o più annualità senza lavoro, per assicurare la flessibilità del reclutamento annuale. Anche per definire quando, in simili condizioni, esso si realizzi va fatto riferimento all'obbligo concorsuale triennale, perché comunque il triennio esprime il lasso di tempo che l'ordinamento individua come tollerabile rispetto al mantenimento della condizione di precarietà. Pertanto, è quella stessa triennalità, da valutare qui attraverso la sommatoria dei periodi di effettiva utilizzazione del singolo docente non di ruolo e da tradurre in tre annualità di anno scolastico secondo il regime proprio del settore, a segnare il limite oltre il quale l'utilizzazione di un docente in forme precarie e con modalità discontinue sia da considerare abusiva.

Restano al di fuori dei casi di abuso sopra delineati, i contratti a termine che siano stipulati, per un durata infrannuale, in concomitanza con effettive necessità temporanee.



È il caso dei contratti motivati dalla necessità sostitutiva di un docente di ruolo o comunque precedentemente incaricati, oppure dei contratti stipulati nello stretto tempo necessario all'immissione in ruolo o a concludere procedure concorsuali sempre per l'assunzione in ruolo.

In tali ipotesi, l'onere probatorio della effettività della ragione giustificativa è a carico del Ministero, come da principi consolidati in ambito di termine di durata di contratti a tempo determinato legittimati da specifiche "causali" e la stipula del contratto non è né in sé illegittima, né rileva al fine del computo delle tre annualità di cui si è detto, restando a tali fini del tutto neutra».

6. Alla luce di tali principi, è evidentemente escluso che, come assunto dalla sentenza impugnata, l'abuso possa essere impedito dal mero carattere facoltativo dell'insegnamento della religione e dalla conseguente variabilità particolarmente non preventivabile del fabbisogno; né dalla mera astratta possibilità che qualcuno degli incarichi conferiti abbia potuto trovare giustificazione nella sussistenza di esigenze realmente temporanee, che rileva solo se ed in quanto sia puntualmente allegata e provata dall'Amministrazione; né da una piena equiparazione di trattamento con i docenti di ruolo che, in realtà, non sussiste, e comunque non elimina il pregiudizio da precarizzazione. È erroneo infine ritenere che i ricorrenti dovessero dare prova che i loro incarichi fossero relativi alla percentuale del 70% dei posti dell'organico (Cass. n.6565/2023, 6566/2023, 11227/2023), trattandosi di dato irrilevante, dovendo sommarsi, ai fini del computo del triennio, tutti i rapporti, tranne quelli per i quali sia in ipotesi provata una ragione temporanea specifica, nei termini sopra indicati.

7. Il secondo motivo resta assorbito.

8. La sentenza impugnata va pertanto cassata in relazione al motivo accolto, con rinvio alla Corte di Appello di Venezia in diversa composizione, che giudicherà alla luce dei principi di diritto sopra esposti, e regolerà anche le spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese



del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Venezia in diversa
composizione.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 3 marzo 2026.

La Presidente

Annalisa di Paolantonio



