ISTITUTO COMPRENSIVO - "BOBBIO - NOVARO"-TORINO
Prot. 0009800 del 15/05/2026
II (Entrata)

Note in UIL
Uil Scuola Torino - Via Bologna, 11
Tel. 011/58.57.013
torino@uilscuola.it; torino2@uilscuola.it

14 maggio 2026

da affiggere all'albo sindacale della scuola, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70

A TUTTE LE RSU E DELEGATI DELLA UIL SCUOLA

PERSONALE ATA, LA CORTE UE CONDANNA L'ITALIA.

LA UIL SCUOLA DICE BASTA CONTRATTI A TEMPO, SERVE UN PIANO STRAORDINARIO DI STABILIZZAZIONE

Trasformare la precarietà strutturale in stabilità è una questione di legalità europea.

"La sentenza della Corte di Giustizia certifica ciò che da tempo denunciamo: il sistema di reclutamento del personale ATA è strutturalmente fondato sulla precarietà e produce abusi seriali ai danni di migliaia di lavoratrici e lavoratori". È quanto dichiarato dal Segretario generale Uil Scuola, Giuseppe D'Aprile in merito alla decisione della Corte Ue che ha condannato l'Italia per l'abuso dei contratti a termine del personale ATA.

"Chiediamo un intervento immediato del Ministero per porre fine a questa stagione di supplenze infinite: serve un piano straordinario di stabilizzazione che assuma tutto il personale precario impiegato in modo continuativo sui posti vacanti e disponibili, accompagnato da una revisione complessiva delle procedure di reclutamento.

Occorre – aggiunge D'Aprile – superare gli attuali vincoli che limitano le assunzioni solo sui posti del personale collocato in pensione. Le immissioni in ruolo devono invece essere autorizzate su tutti i posti vacanti e disponibili, comprendendo anche i posti in organico di fatto, che devono essere trasformati in organico di diritto. Non si può più consentire che il funzionamento ordinario delle scuole statali si regga sulla compressione dei diritti di chi lavora".

"La sentenza della Corte di Giustizia rappresenta un punto fermo che inevitabilmente darà luogo a un'ampia attività contenziosa – sottolinea l'avvocato Domenico Naso, Responsabile legale Uil Scuola -. Il personale ATA che ha subito una successione abusiva di contratti a termine potrà agire dinanzi al giudice del lavoro per ottenere il risarcimento del danno.

La decisione di Lussemburgo offre alla giurisprudenza nazionale un parametro interpretativo vincolante, per misurare la gravità dell’abuso, in particolare quando i rinnovi siano serviti a coprire fabbisogni di carattere permanente e duraturo”, conclude.