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

Personale ATA, la Corte di Giustizia UE condanna l'Italia: nessuna misura contro l'abuso dei contratti a termine

Con la sentenza del 13 maggio 2026 nella causa C-155/25, la Decima Sezione accoglie il ricorso per inadempimento della Commissione europea: la disciplina italiana sulle supplenze del personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle scuole statali viola la clausola 5 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE.

La Corte di Giustizia dell'Unione europea torna a pronunciarsi sulla **precarietà strutturale del personale ATA** delle istituzioni scolastiche statali italiane e, con la sentenza del 13 maggio 2026 resa nella causa *Commissione c. Repubblica italiana* (C-155/25), accoglie integralmente il ricorso per inadempimento promosso dalla Commissione europea ai sensi dell'articolo 258 TFUE. Il giudice di Lussemburgo dichiara che l'ordinamento italiano **non prevede alcuna delle misure** imposte dalla clausola 5, punto 1, dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE, condannando lo Stato membro anche al pagamento delle spese.

Il quadro normativo e la posizione della Commissione

La clausola 5 dell'Accordo quadro impone agli Stati membri, in assenza di norme equivalenti, di adottare almeno una fra tre misure di prevenzione degli abusi: ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo dei contratti a termine, durata massima totale dei rapporti successivi o numero massimo di rinnovi. La Commissione ha contestato all'Italia che, per il personale ATA supplente delle scuole statali, **nessuna delle tre misure** risulta operante: l'articolo 36, comma 5-*quinquies*, del d.lgs. n. 165/2001 e l'articolo 29, comma 2, lettera c), del d.lgs. n. 81/2015 escludono espressamente l'applicazione, a tale personale, dei limiti di durata e di rinnovo previsti in via generale;

al contempo, il tetto di 36 mesi introdotto dall'articolo 1, comma 131, della legge n. 107/2015 è stato abrogato dal decreto-legge n. 87/2018.

Quanto alle ragioni obiettive, la Commissione ha sostenuto che l'articolo 4, commi 1 e 11, della legge n. 124/1999 — che disciplina il conferimento delle supplenze annuali su posti vacanti e disponibili entro il 31 dicembre — autorizza in modo generale e astratto il ricorso a una successione di contratti a termine, senza individuare circostanze precise e concrete idonee a giustificarlo. A ciò si aggiunge un dato empirico: a fronte di una **diminuzione costante della popolazione scolastica** a partire dall'anno 2017/2018, il numero e la percentuale di personale ATA assunto a tempo determinato hanno continuato ad aumentare, segno che i contratti a termine vengono utilizzati per soddisfare esigenze *permanenti e durevoli* e non meramente provvisorie.

I concorsi recenti non costituiscono «norme equivalenti»

La Corte si sofferma, infine, sulla possibile qualificazione, quale «norma equivalente» ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'organizzazione dei concorsi banditi negli ultimi anni dal Ministero dell'Istruzione, anche con riferimento all'autorizzazione, per l'anno scolastico 2023/2024, all'immissione in ruolo di 9.975 unità di personale ATA. Pur riconoscendo, sulla scia della sentenza *Sánchez Ruiz* del 19 marzo 2020 (cause riunite C-103/18 e C-429/18), che procedimenti selettivi tempestivamente organizzati possono prevenire gli abusi, i giudici di Lussemburgo rilevano che i concorsi italiani non sono stati indetti entro termini predeterminati, bensì in modo **puntuale e imprevedibile**, e non possono quindi assurgere a misura strutturale di prevenzione.

Inammissibile, altresì, la richiesta italiana di sospensione del procedimento in attesa delle riforme legislative in cantiere: secondo costante giurisprudenza, l'inadempimento deve essere valutato alla scadenza del termine fissato nel parere motivato, nella specie il **19 giugno 2023**. Eventuali interventi successivi non possono sanare la violazione già consumatasi.

La UIL Scuola chiede un piano straordinario

Per la UIL Scuola, la decisione conferma una denuncia ribadita da anni e impone una risposta politica e amministrativa non più rinviabile. Il Segretario generale della UIL Scuola, **Giuseppe D'Aprile ribadisce come:**

> *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. 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, inoltre, superare gli attuali vincoli che limitano le assunzioni alla sola copertura del personale cessato dal servizio. Le immissioni in ruolo devono invece essere autorizzate su tutti i posti vacanti e disponibili, comprendendo anche i posti oggi collocati in organico di fatto, che devono essere trasformati stabilmente 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.*

Il versante legale: prevedibile un'ondata di contenzioso risarcitorio

Sul piano degli effetti giuridici, la pronuncia apre la strada a un significativo contenzioso individuale. Lo sottolinea l'avvocato **Domenico Naso**, responsabile dell'Ufficio legale della UIL.

> *La sentenza della Corte di Giustizia rappresenta un punto fermo che inevitabilmente darà luogo a un'ampia attività contenziosa. I lavoratori del personale ATA che hanno subito una successione abusiva di contratti a termine potranno agire dinanzi al giudice del lavoro per ottenere il risarcimento del danno, anche alla luce dell'indennità prevista dall'articolo 36, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, nella misura compresa tra quattro e ventiquattro mensilità, fermo restando il diritto a provare il maggior 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.*

Nel chiudere la propria valutazione, il Segretario generale D'Aprile ha rivendicato il ruolo dell'organizzazione nel presidio di queste dinamiche.

> *La UIL è da sempre attenta a queste dinamiche e continuerà a monitorarle con rigore per tutelare ogni singolo lavoratore precario del comparto scuola. Lo faremo sui tavoli ministeriali, chiedendo soluzioni strutturali e non interventi tampone; lo faremo nelle aule giudiziarie, attraverso la nostra rete di assistenza legale, perché chi ha subito un abuso ottenga il*

> *riconoscimento dei propri diritti. La sentenza della Corte di Giustizia è un'occasione che il Governo non può permettersi di sprecare: trasformare la precarietà strutturale in stabilità è una questione di legalità europea, prima ancora che di politica scolastica.*

La sentenza C-155/25 si inserisce in una linea giurisprudenziale ormai consolidata, che da *Mascolo* a *Sánchez Ruiz* individua nella precarizzazione del lavoro pubblico una violazione strutturale del diritto sociale dell'Unione. Per l'Italia, la pronuncia rappresenta non solo una condanna formale, ma un **invito vincolante** a ripensare il sistema di reclutamento del personale ATA in chiave di stabilità, prevedibilità e proporzionalità. La sfida che si apre, sul piano normativo e contrattuale, è quella di costruire un assetto in cui le supplenze tornino a essere ciò che il diritto dell'Unione esige: uno strumento eccezionale, e non la regola di funzionamento ordinario delle scuole statali.