



ANALIZZA LA SENTENZA, CON PUNTI CHIAVE E GIUDIZIO SU EVENTUALE ORIGINALITA'

La pronuncia ribadisce i criteri perché una procedura concorsuale di stabilizzazione possa avere effetto sanante sull'abuso di contratti a termine, specificando che ciò vale solo se la procedura è realmente automatica, poco selettiva e conduce all'immissione in ruolo entro un triennio dall'avvio; sotto questo profilo il contributo è parzialmente originale, perché introduce in modo esplicito il "limite dei 3 anni" come parametro operativo e collega il tutto alla riforma dell'art. 36 d.lgs. 165/2001.^[1]

Punti chiave della decisione

- Oggetto: insegnante di religione con sequenza ininterrotta di contratti a termine dal 1999/2000 al 2020/2021, che impugna la decisione di appello che aveva dichiarato cessata la materia del contendere dopo l'avvio di due concorsi (straordinario e ordinario) per la loro stabilizzazione.^[1]
- La Corte d'appello aveva considerato i concorsi avviati dal gennaio 2024 come misura riparatrice del danno da precarizzazione, ritenendoli idonei a far cessare il contendere, anche in assenza di specifiche allegazioni di danno non patrimoniale qualificato.^[1]
- La ricorrente deduce violazione dell'art. 36 d.lgs. 165/2001, della clausola 5 dell'Accordo quadro 1999/70/CE e vizi di motivazione, sostenendo che la partecipazione al concorso non sana automaticamente l'abuso perché manca un effetto riparatorio diretto e immediato (non c'è immissione "agevolata" in ruolo).^[1]
- La Cassazione accoglie i primi due motivi, cassa la sentenza e rinvia alla Corte d'appello di Ancona, ritenendo erroneo considerare sanante il solo avvio della procedura concorsuale.^[1]

Criteri di "stabilizzazione sanante"

- Viene richiamato e fatto proprio il principio delle sentenze Cass. 30779/2025 e 31343/2025: sono idonee a sanare l'illecito da reiterazione abusiva solo le procedure che comportano una "blanda selezione", cioè con automatismo di base nell'immissione in ruolo e mere regole di priorità tra candidati, in tempi comunque contenuti.^[1]
- La sentenza precisa che la natura sanante non può essere desunta dalla mera esistenza di una procedura, ma va verificato:
 - se l'immissione in ruolo avviene davvero in modo automatico per tutti gli aventi diritto;
 - se le prove di merito hanno solo funzione di graduazione e non di esclusione;

- se le graduatorie sono ad esaurimento, così da garantire uno sbocco stabile (riferimento al D.M. 9/2014 e all'art. 1-bis d.l. 216/2019).^[1]
- Si sottolinea che, in questa causa, le prove di merito (didattico-metodologiche, tecnologie e inglese) non precludono l'accesso alla graduatoria anche con punteggio pari a zero, il che depone per una procedura tendenzialmente blanda (parametro di priorità, non di esclusione).^[1]

Il limite del triennio

- La Corte introduce un criterio temporale preciso: non si dovrebbe considerare sanante una immissione in ruolo che intervenga oltre il triennio dall'avvio della procedura di stabilizzazione, se nel frattempo il lavoratore continua a essere utilizzato in forma precaria.^[1]
- Tale limite dei tre anni è collegato alla giurisprudenza precedente (Cass. 18698/2022 sull'insegnamento della religione e Cass. 9049/2025 sulla Valle d'Aosta), che identifica in tre anni la soglia entro la quale la reiterazione di contratti a termine di docenza è considerata ancora legittima.^[1]
- L'idea è di evitare contraddizioni: non si può ritenere sanante una stabilizzazione che arriva troppo tardi, mentre il danno da precarietà continua ad aggravarsi nel frattempo.^[1]

Effetti sull'accertamento del danno "comunitario"

- La Corte censura il ragionamento della Corte d'appello, che aveva ritenuto il danno da precarizzazione riparato in via automatica dall'avvio del reclutamento straordinario, senza indagare sull'effettiva idoneità della procedura rispetto alla situazione concreta della docente.^[1]
- Viene ribadito che, se la procedura di stabilizzazione ha le caratteristiche sopra descritte (blanda selezione, automatismo, tempi ravvicinati), la chance concreta di stabilizzazione può escludere il risarcimento pecuniario del danno comunitario.^[1]
- Tuttavia la verifica deve essere in fatto: occorre valutare come il bando concreto regola la procedura (D.M. 9/2014 e relativi bandi) e che cosa è effettivamente accaduto alla singola ricorrente, inclusa l'eventuale prosecuzione del lavoro a termine e i tempi di una eventuale immissione in ruolo.^[1]

Rinvio e collegamento alla riforma dell'art. 36

- Oltre a cassare per erronea valutazione della portata sanante del concorso, la Corte segnala che, in sede di rinvio, andrà esaminata anche la possibile rilevanza della nuova formulazione dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 introdotta dal d.l. 131/2024, conv. in l. 166/2024.^[1]
- Sul nuovo testo dell'art. 36 la Cassazione ricorda di avere già rimesso la questione alla pubblica udienza in altro procedimento (Cass. 5534/2026), evidenziando il rilievo nomofilattico del tema.^[1]
- Il rinvio alla Corte d'appello avviene quindi con un duplice compito: ricostruzione puntuale dei fatti (regole dei bandi, tempi, stato di precarietà) e applicazione coordinata dei precedenti sulla stabilizzazione sanante, tenendo conto del nuovo art. 36.^[1]

Giudizio sull'originalità della pronuncia

- Sul piano dei principi generali (danno comunitario, clausola 5 accordo quadro, idea di “blanda selezione” e automatismo) l’ordinanza si pone in linea di continuità con Cass. 30779/2025, 31343/2025, 18698/2022, 5244/2024, 9049/2025 e la giurisprudenza costituzionale (Corte cost. 187/2016), proponendosi espressamente come decisione di consolidamento.^[1]
- L’elemento più originale è la formulazione esplicita del limite triennale come soglia oltre la quale la stabilizzazione non può più considerarsi sanante se il lavoratore è ancora utilizzato a termine, trasformando un criterio prima implicito in un parametro operativo chiaro per il giudice di merito.^[1]
- Altro profilo di interesse è il collegamento sistematico con la riforma dell’art. 36 d.lgs. 165/2001 del 2024 e l’annuncio del vaglio nomofilattico in pubblica udienza (Cass. 5534/2026), che mostra la volontà della S.C. di coordinare il tema del danno da abuso e delle stabilizzazioni con la nuova disciplina legislativa.^[1]
- Nel complesso, l’ordinanza è più “di assestamento” che di rottura, ma ha un valore pratico elevato perché fornisce un test abbastanza preciso: procedura tendenzialmente automatica, graduatorie ad esaurimento, prove di merito solo graduatorie e immissione in ruolo entro tre anni dall’avvio; solo in presenza di questi requisiti l’amministrazione può opporre la stabilizzazione come rimedio sanante al danno comunitario.^[1]

~

1. Cass.-civ.-Sez.-lavoro-Ord.-data-ud.-05-02-2026-14-04-2026-n.-9550-stabilizzazione-sanante-nell-.pdf