



Numero 2 / 2020  
(estratto)

Luca Busico

**Alla Corte di Giustizia UE la disciplina della legge  
gelmini sui ricercatori a tempo determinato**

# Alla Corte di Giustizia UE la disciplina della legge gelmini sui ricercatori a tempo determinato

Luca BUSICO

*coordinatore Direzione del Personale dell'università di Pisa*

**SOMMARIO: 1) Premessa. - 2) I ricercatori universitari a tempo determinato. - 3) Il reclutamento dei professori universitari. - 4) L'abuso dei contratti a termine nel pubblico impiego contrattualizzato. - 5) La stabilizzazione del personale precario nella riforma Madia. - 6) Le ordinanze del Consiglio di Stato di rimessione alla Corte di Giustizia UE. - 7) Conclusioni.**

## 1) Premessa

Con due articolate ordinanze la sesta sezione del Consiglio di Stato ha rimesso alla Corte di Giustizia UE la valutazione della conformità al diritto dell'Unione europea della disciplina italiana concernente lo *status* dei ricercatori universitari a tempo determinato<sup>1</sup>.

Le ordinanze si soffermano su diversi istituti della legislazione italiana, che devono essere sinteticamente ricordati: i ricercatori universitari a tempo determinato, il reclutamento dei professori universitari, l'abuso dei contratti a termine nel pubblico impiego contrattualizzato, la stabilizzazione del personale precario nella riforma Madia.

## 2) I ricercatori universitari a tempo determinato

La l. 30 dicembre 2010, n. 240 (cd. "riforma Gelmini") di riforma del sistema universitario prevede due uniche posizioni accademiche di ruolo, quelle di professore di prima e di seconda fascia. La figura del ricercatore a tempo indeterminato, introdotta dall'art.7 della l. 21 febbraio 1980, n. 28 e disciplinata dal collegato D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, non è contemplata ed è destinata all'esaurimento<sup>2</sup>.

La l. n. 240/10 introduce, altresì, la figura del ricercatore a tempo determinato<sup>3</sup>, in relazione alla quale l'art.24, co. 1 prevede che, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il successivo co. 3 consente alle università di assumere ricercatori a tempo determinato, ricorrendo a due tipologie contrattuali:

1) la prima, quella della lett. *a* (cd. "ricercatori junior"), prevede un contratto di durata triennale, prorogabile per solo due anni a seguito di positiva valutazione delle attività svolte, che può essere stipulato con candidati in possesso di dottorato di ricerca o titolo equivalente, ovvero, per i settori interessati, del diploma di specializzazione medica<sup>4</sup>;

2) la seconda, quella della lett. *b* (cd. "ricercatori senior"), è un contratto di durata triennale riservato ai candidati in precedenza titolari di alcuni rapporti (contratti di ricercatore junior, assegni di ricerca o borse di studio o post dottorato per almeno tre anni) o in possesso di alcuni titoli (abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore di prima o di seconda fascia).

Limitatamente ai ricercatori senior, il co. 5 dell'art.24 delinea una procedura valutativa, funzionale all'inquadramento nel ruolo dei professori associati, da avviare durante il terzo anno di contratto, nell'ambito delle risorse disponibili e sul presupposto del possesso in capo al ricercatore dell'abilitazione

<sup>1</sup> Cfr. Cons. St., sez. VI, 10 gennaio 2020 n. 240 e 10 aprile 2020 n. 2376, entrambe in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it).

<sup>2</sup> Come ha evidenziato il Consiglio di Stato nella prima delle due ordinanze citate nella nota precedente, i ricercatori a tempo indeterminato costituiscono (se non *expressis verbis*, certo in base ad una chiara ed agevole interpretazione sistematica) un ruolo ad esaurimento.

<sup>3</sup> Cfr. FERRARA, *La ricerca a termine: problemi e prospettive del reclutamento dei ricercatori universitari*, in *DLM*, 2017, 61.

<sup>4</sup> Cfr.: Cons. St., sez. VI, 28 luglio 2017 n. 3797, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); TAR Friuli Venezia Giulia, sez. I, 14 aprile 2020 n. 124, *ivi*.

scientifica nazionale riferita al settore concorsuale oggetto del contratto di cui è titolare<sup>5</sup>. Come è stato osservato, la norma impone agli atenei di valutare il ricercatore al terzo anno del rapporto contrattuale, senza alcuna discrezionalità in ordine all'*an* di avvio della relativa procedura valutativa, e di inquadrarlo nel ruolo dei professori associati ove tale procedura si concluda positivamente<sup>6</sup>.

L'art.24 della l. n. 240/10 disciplina l'accesso al ruolo di ricercatore a tempo determinato e il passaggio al ruolo dei professori associati per i ricercatori senior, ma nulla dice sulla disciplina del rapporto di lavoro, che è così demandata ai regolamenti dei singoli atenei<sup>7</sup>.

Successivamente all'emanazione della legge Gelmini due interventi normativi hanno riguardato i ricercatori universitari a tempo determinato: 1) l'art.29, co. 2, lett. *d*) del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (contenente la disciplina organica dei rapporti di lavoro) esclude esplicitamente dal campo di applicazione del capo II (che regola il lavoro a tempo determinato) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della l. n. 240/10; 2) l'art.22, co. 16 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 apporta un'integrazione all'art.3, co. 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, riconducendo espressamente i ricercatori universitari a tempo determinato nell'ambito del personale pubblico sottratto alla contrattualizzazione.

## 2) Il reclutamento dei professori universitari

Il reclutamento del personale docente costituisce una delle pagine storicamente più tormentate del settore universitario<sup>8</sup>. Anche sull'onda di frequenti polemiche a livello mediatico sul nepotismo accademico e sulla scarsa trasparenza delle procedure di accesso alla docenza universitaria<sup>9</sup> la l. n. 240/10 è intervenuta sulla materia, innovando profondamente la disciplina del reclutamento<sup>10</sup>.

Scopo della riforma del 2010 è quello di porre rimedio alle patologie della precedente disciplina, di cui alla l. 3 luglio 1998, n. 210, basata sul sistema delle procedure gestite dai singoli atenei e accusata di eccesso di "localismo", che si concretizzava nell'assicurare una posizione privilegiata ai candidati interni indipendentemente dai loro effettivi meriti<sup>11</sup>.

Il sistema di reclutamento dei docenti universitari della l. n. 240/10 (simile nell'impostazione a quello già previsto, ma mai entrato in vigore, dalla l. 4 novembre 2005, n. 230) è fondato su un procedimento suddiviso in due fasi: la prima di conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale, la seconda di selezioni tra gli abilitati indette dai singoli atenei.

L'abilitazione scientifica nazionale è una procedura dettata dall'art.16 della l. n. 240/10 e dai regolamenti attuativi, avente il fine di attestare la qualificazione scientifica necessaria per svolgere le funzioni di professore di prima e di seconda fascia<sup>12</sup>. La verifica di tale qualificazione è effettuata, per ciascun settore concorsuale, da un'unica commissione nazionale, i cui membri sono individuati mediante sorteggio nell'ambito di apposite liste.

Come ha evidenziato la giurisprudenza amministrativa, il sistema dell'abilitazione scientifica nazionale non costituisce una procedura concorsuale di tipo comparativo tra i singoli partecipanti, in quanto la commissione è chiamata a valutare il *curriculum* di studi e professionale dei diversi candidati al fine di verificare il possesso dei requisiti di "maturità scientifica" necessari per poter accedere alle successive

---

<sup>5</sup> Cfr.: Cons. St., sez. VI, 20 novembre 2017 n. 5344, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); Cons. St., sez. VI, 16 marzo 2020 n. 1841, *ivi*; Cons. St., sez. VI, 25 marzo 2020 n. 2085, *ivi*.

<sup>6</sup> Cfr. Cons. St., sez. VI, 25 marzo 2020 n. 2085, *cit.*

<sup>7</sup> Cfr.: FERRARA, *cit.*; CALVANO, *I professori universitari tra riforma strisciante dello stato giuridico e processi di valutazione. "Sorvegliare e punire"*, in *AIC*, n. 1/2018.

<sup>8</sup> Cfr. TROJSI, *Il reclutamento dei docenti universitari. Riflessioni a partire da un libro recente*, in *LPA*, 2008, 765.

<sup>9</sup> Cfr., *ex multis*, l'editoriale di GIAVAZZI sul *Corriere della sera* del 5 novembre 2008, che sollecitava l'intervento del legislatore per impedire che si continuasse a "truccare i concorsi".

<sup>10</sup> Cfr.: MARZUOLI, *Lo stato giuridico e il reclutamento: innovazioni necessarie, ma sufficienti?*, in *GDA*, 2011, 360; FRANCHINI, *Il nuovo sistema di reclutamento dei professori universitari e l'apologo di Schopenhauer*, *ivi*, 802; BELLAVISTA, *Abilitazione scientifica nazionale e reclutamento dei professori delle Università dopo la Legge n. 240/2010*, in *LPA*, 2012, 307; PRUDENTE, *Il reclutamento dei professori e ricercatori universitari*, in *Lexitalia*, n. 11/2017; SAU, *Il reclutamento dei professori e dei ricercatori universitari dopo la legge 30 dicembre 2010, n. 240*, in *GDA*, 2018, 384.

<sup>11</sup> Cfr. QUINTILI, *Il reclutamento dei professori e dei ricercatori universitari: un bilancio del sistema dei concorsi locali*, in *GDA*, 2011, 202.

<sup>12</sup> Cfr.: CARLONI, *Abilitazioni in attesa di criteri*, in *GDA*, 2012, 476; BANFI, *L'abilitazione scientifica nazionale: un edificio fragile alla prova del giudice*, *ivi*, 2015, 605.

procedure per la nomina a professore di prima e di seconda fascia<sup>13</sup>. Non a caso l'art.16, co. 4 della l. n. 240/10 dispone che il conseguimento dell'abilitazione scientifica non costituisce titolo di idoneità, né dà alcun diritto relativamente al reclutamento in ruolo o alla promozione presso le università al di fuori delle procedure previste dagli articoli 18 e 24 della medesima l. n. 240/10.

La seconda fase è finalizzata alla copertura dei posti da professore ordinario e associato, che, in base alla l. 240/10, può avvenire mediante tre diverse modalità:

- 1) la chiamata all'esito di procedura selettiva aperta a tutti i soggetti in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale e ai professori già in servizio (art.18);
- 2) la chiamata all'esito di procedura chiusa riservata ai ricercatori a tempo determinato senior al terzo anno di contratto in possesso di abilitazione scientifica nazionale, di cui si è fatto cenno nel precedente paragrafo (art.24, co. 5);
- 3) la chiamata all'esito di procedura chiusa riservata ai ricercatori a tempo indeterminato e ai professori associati in servizio nello stesso ateneo e in possesso di abilitazione scientifica nazionale (art.24, co. 6).

La procedura *ex* art.18 è aperta alla partecipazione degli studiosi in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, anche se in servizio presso un ateneo diverso da quello che la attiva, o anche se non prestino affatto servizio in ambito universitario, mentre quelle disciplinate dall'art.24, co. 5 e 6 sono riservate a personale già in servizio presso l'ateneo che procede alla chiamata<sup>14</sup>.

Nelle due procedure riservate la deroga al principio di accesso all'impiego pubblico mediante concorso, sancito dall'art.97 Cost. e ripetutamente ricordato dalla Corte Costituzionale<sup>15</sup>, trova giustificazione: con riferimento al co. 5, l'assunzione in ruolo è disposta in favore di un soggetto che ha già superato una precedente procedura concorsuale, indetta per la stipulazione del contratto di ricercatore senior, venendo *ab origine* selezionato non soltanto per lo svolgimento delle attività di ricercatore, ma anche in vista di un suo eventuale inquadramento nel ruolo dei professori associati<sup>16</sup>; per quanto concerne il co. 6, trattasi di meccanismo utilizzabile solo fino al termine dell'anno 2021 e riservato a una categoria ad esaurimento, come i ricercatori a tempo indeterminato<sup>17</sup>.

Occorre ricordare che nell'aggiornamento 2017 al Piano nazionale anticorruzione 2016<sup>18</sup> l'Autorità nazionale anticorruzione ha raccomandato il ricorso in via eccezionale, o comunque limitata, alle procedure espletate ai sensi dell'art.24, co. 6, in quanto, essendo riservate a soggetti già in servizio presso gli atenei che le attivano, si prestano a inevitabili pressioni e condizionamenti<sup>19</sup>. Anche la Corte dei Conti in sede di controllo ha sottolineato l'elevato numero di chiamate di personale interno agli atenei, giustificando, tuttavia, il fenomeno alla luce del sistema di assegnazione annuale delle risorse ai singoli atenei in termini di "punti organico"<sup>20</sup>. Tali chiamate, infatti, assorbono una quota minore dei punti organico.

#### 4) L'abuso dei contratti a termine nel pubblico impiego contrattualizzato

<sup>13</sup> Cfr.: Tar Lombardia-Milano, sez. III, 28 aprile 2016 n. 830, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); Tar Lazio-Roma, sez. III, 29 gennaio 2018 n. 1036, *ivi*; Tar Lazio-Roma, sez. III *bis*, 20 febbraio 2020 n. 2277, *ivi*.

<sup>14</sup> Cfr.: Tar Lombardia-Brescia, sez. I, 19 settembre 2017 n. 1093, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); Cons. St., sez. VI, 19 dicembre 2018 n. 7155, *ivi*; Tar Liguria, sez. I, 9 settembre 2019 n. 716, *ivi*; Tar Lombardia-Milano, sez. III, 10 febbraio 2020 n. 278, *ivi*. In dottrina cfr. BATTINI, *Il blocco delle assunzioni e le progressioni professionali secondo l'Adunanza plenaria*, in *GDA*, 2012, 1083.

<sup>15</sup> Cfr.: C. cost., 16 maggio 2002 n. 194, in *GDA*, 2002, 953 con nota di ZUCARO; C. cost., 6 luglio 2004 n. 205, in *FI*, 2005, I, 37 con nota di D'AURIA; C. cost., 9 novembre 2006 n. 383, in *LG*, 2007, 263 con nota di GRECO; C. cost., 15 gennaio 2010 n. 9, in *DRI*, 2010, 795 con nota di CERBONE; C. cost., 31 ottobre 2012 n. 245, in *GI*, 2013, 225 con nota di LOSANA; C. cost., 26 febbraio 2013 n. 28, in *RIDL*, 2014, II, 96 con nota di BATTALIA; C. cost., 30 gennaio 2015 n. 7, in *GCost*, 2015, 42.

<sup>16</sup> Cfr. Cons. St., sez. VI, 25 marzo 2020 n. 2085, *cit.*

<sup>17</sup> Cfr. Cons. St., sez. VI, 16 marzo 2020 n. 1841, *cit.*

<sup>18</sup> In [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

<sup>19</sup> Tali possibili rischi sono stati evidenziati anche da Tar Emilia Romagna-Bologna, sez. I, 4 settembre 2018 n. 682, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it).

<sup>20</sup> Cfr. C. conti, sez. riun. contr., 22 novembre 2017 n. 11, in [www.corteconti.it](http://www.corteconti.it), in particolare il capitolo 5, che contiene una puntuale ricognizione della normativa in tema di individuazione delle risorse che consentono agli atenei di procedere all'assunzione di personale. In dottrina cfr. RICCI, *Il reclutamento dei professori universitari a livello locale: vincoli finanziari e riparto di competenze tra gli organi collegiali*, in *LPA*, 2012, 3268.

Le forme flessibili di lavoro nel pubblico impiego contrattualizzato sono disciplinate dall'art.36 del d.lgs. n. 165/01, il cui co. 2 consente alle amministrazioni pubbliche il ricorso al contratto a termine solo a fronte di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel senso che non possono riferirsi a un fabbisogno ordinario e permanente<sup>21</sup>.

L'aspetto più controverso e annoso della materia riguarda le conseguenze sanzionatorie all'illegittima apposizione del termine, regolate dal co. 5 del citato art.36, secondo cui la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione<sup>22</sup>.

Tale disciplina differenziata rispetto al rapporto di lavoro privato, ove è prevista la conversione a tempo indeterminato in caso di violazione delle norme imperative, è stata sottoposta nel corso degli anni sia al vaglio di compatibilità costituzionale, sia a quello di compatibilità eurounitaria.

Per quanto concerne il primo, il Tribunale di Pisa, con un'ordinanza del 2002<sup>23</sup>, aveva ritenuto la disciplina dettata dall'art.36 del d.lgs. n. 165/01 in contrasto con gli articoli 3 (per la palese disparità di trattamento tra lavoratori pubblici e lavoratori privati, in quanto preclude ai primi, nel caso di violazione delle norme imperative sul lavoro a termine, la tutela rappresentata dalla conversione del rapporto) e 97 (per violazione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, in quanto l'eliminazione di ogni residua forma di precariato consentirebbe al datore di lavoro pubblico di potersi avvalere di professionalità più motivate, in ragione della stabilità delle funzioni attribuite) della Costituzione.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 89 del 2003<sup>24</sup>, ha rigettato la questione, evidenziando il fondamentale principio in materia di instaurazione del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, che è quello, del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato, dell'accesso mediante concorso, enunciato dall'art.97 Cost.. Le argomentazioni del Tribunale di Pisa, che muovevano dal presupposto della piena e completa assimilazione del lavoro pubblico a quello privato a seguito dell'avvenuta contrattualizzazione del primo, sono state, quindi, disattese dalla Consulta, secondo la quale la previsione di conseguenze a carattere esclusivamente risarcitorio per il caso di violazione delle norme imperative sul lavoro a termine nell'impiego pubblico è giustificata dalla differente disciplina del procedimento costitutivo che caratterizza i due rapporti.

Per quanto concerne la compatibilità eurounitaria, il Tribunale di Genova, con un'interessante ordinanza del 2004<sup>25</sup>, aveva rimesso alla Corte di Giustizia europea la questione della conformità del citato art.36 alla direttiva comunitaria n. 99/70/CE, in particolare del meccanismo sanzionatorio limitato al solo risarcimento del danno con esclusione della conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

La Corte di Giustizia si è pronunciata nel settembre 2006<sup>26</sup>, ritenendo la normativa italiana, che prevede il risarcimento del danno subito dal lavoratore a seguito del ricorso abusivo della pubblica amministrazione a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, conforme alla direttiva n. 99/70/CE. Tuttavia, ha rimandato al giudice italiano il compito di valutare in quale misura le condizioni di applicazione, nonché l'attuazione effettiva, dell'art.36 del d.lgs. n. 165/01 ne fanno uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato da parte della pubblica amministrazione.

---

<sup>21</sup> Cfr. C. conti, sez. contr. Basilicata, 16 aprile 2013 n. 78, in *www.corteconti.it*.

<sup>22</sup> Tra i numerosi contributi cfr.: PRETEROTI, *Il contratto a termine nel lavoro pubblico: in particolare il regime sanzionatorio*, in *ADL*, 2005, 851; GAROFALO, *Quale risarcimento al dipendente pubblico per contratti a termine illegittimi?*, in *LG*, 2007, 1097; CHIRONE, *Quale tutela per i precari del pubblico impiego? Spunti per una riflessione*, in *RGL*, 2012, I, 735.

<sup>23</sup> Cfr. Trib. Pisa, 7 agosto 2002, in *D&L*, 2002, 885 con nota di CIVITELLI, *DLM*, 2003, 115 con nota di SANTUCCI.

<sup>24</sup> Cfr. C. cost., 27 marzo 2003 n. 89, in *LG*, 2003, 831 con nota di SCIORTINO, *GI*, 2004, 19, con nota di MEZZACAPO, *GC*, 2004, I, 2901 con nota di MENEGATTI.

<sup>25</sup> Cfr. Trib. Genova, 22 gennaio 2004, in *LPA*, 2004, 693 con nota di ZAPPALA', *LG*, 2004, 889 con nota di COSTANTINO.

<sup>26</sup> Cfr.: C. giust., 7 settembre 2006, c. 53/04, *Marrosu*, in *RIDL*, 2006, II, 714 con nota di NANNIPIERI, *ADL*, 2006, 1632 con nota di MISCIONE, *FI*, 2007, IV, 72 con nota di PERRINO; C. giust., 7 settembre 2006, c. 180/04, *Vassallo*, in *LPA*, 2006, 913 con nota di SANTINI, *RGL*, 2006, II, 602 con nota di GABRIELE, *DRI*, 2007, 302 con nota di COSIO.

La Corte di Giustizia ha ribadito tali conclusioni nel 2010<sup>27</sup> e nel 2013<sup>28</sup>, precisando in quest'ultima occasione che la conseguenza risarcitoria è misura conforme al diritto eurounitario a condizione che la prova da addurre per ottenere il ristoro non renda impossibile, o eccessivamente difficoltosa, la tutela del lavoratore.

Come è stato sinteticamente ed efficacemente osservato, la conclusione che si può trarre dalle pronunce dei giudici di Lussemburgo è che l'adeguatezza della misura italiana vigente per il settore pubblico non è un dato apodittico, ma è da dimostrare<sup>29</sup>.

I giudici di merito sono stati, quindi, chiamati a risolvere la non facile questione loro rimandata dalla Corte UE, adottando, in mancanza di previsioni normative, variegata ed eterogenee soluzioni<sup>30</sup>.

E' stata evidenziata, alla luce della non uniformità degli indirizzi giurisprudenziali e del perdurante silenzio del legislatore, l'ineludibilità di un intervento nomofilattico delle sezioni unite della Corte di Cassazione<sup>31</sup> e tale auspicio è stato fatto proprio dalla sezione lavoro nel 2015<sup>32</sup>.

A breve distanza di tempo è stata depositata l'attesa pronuncia delle sezioni unite<sup>33</sup>, che con un'ampia e articolata ricostruzione hanno ritenuto compatibile con l'ordinamento dell'Unione europea il regime sanzionatorio predisposto dal legislatore italiano per il ricorso abusivo al contratto a termine da parte delle amministrazioni pubbliche.

I tratti salienti della pronuncia possono essere sintetizzati come di seguito:

- 1) anzitutto, nell'area dell'impiego pubblico la violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori non può comportare la conversione dei rapporti flessibili in rapporti a tempo indeterminato<sup>34</sup>;
- 2) il danno risarcibile *ex art.36 del d.lgs. n. 165/01* non deriva dalla perdita di un posto di lavoro a tempo indeterminato, non essendo mai sussistita per il dipendente precario tale prospettiva, ma da una prestazione di lavoro svolta in violazione di norme imperative; in altri termini, il pregiudizio sofferto non è la perdita di quello specifico posto di lavoro ottenuto solo per un periodo limitato anziché a tempo indeterminato, ma la perdita di *chance* di conseguire, con percorso alternativo, l'assunzione mediante concorso nel settore pubblico o la costituzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con datore di lavoro privato;
- 3) il danno risarcibile *ex art.36 del d.lgs. n. 165/01* si qualifica come "danno comunitario", il cui risarcimento è configurabile quale sanzione *ex lege* a carico del datore di lavoro pubblico con onere dal relativo onere probatorio per il lavoratore, che deve limitarsi a provare l'illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze falsamente indicate come straordinarie e temporanee<sup>35</sup>;

---

<sup>27</sup> Cfr. C. giust., 1 ottobre 2010, c. 3/10, *Affatato*, in *D&L*, 2010, 956 con nota di ZAMPIERI, *RIDL*, 2011, II, 859 con nota di BORZAGA.

<sup>28</sup> Cfr. C. giust., 12 dicembre 2013, c. 50/13, *Papalia*, in *LPA*, 2013, 1023 con nota di CIMINO, *RGL*, 2014, II, 242 con nota di NUNIN.

<sup>29</sup> Cfr. SCARASCIA, *La successione anomala dei contratti a termine nel settore pubblico dopo le sentenze comunitarie del 2006*, in *Lexitalia*, n. 11/2006.

<sup>30</sup> Cfr.: MARCIANO, *Lavoro a termine come terreno di confronto tra lavoro privato e lavoro pubblico*, in *LG*, 2008, 867; VETTOR, *Il lavoro a tempo determinato negli orientamenti della giurisprudenza post D.lgs. n. 368 del 2001 e successive modifiche*, in *ADL*, 2008, 617; ZAMPIERI, *Lo stato dell'arte sull'abuso del contratto a termine nel pubblico impiego contrattualizzato*, in *D&L*, 2010, 957; DE LUCA, *Diritti di lavoratori flessibili, anche alle dipendenze di amministrazioni pubbliche: patrimonio costituzionale comune versus declino delle garanzie*, in *LPA*, 2013, 941.

<sup>31</sup> Cfr. MARINO, *Il "danno comunitario" da illegittima reiterazione di contratti di lavoro a termine: conforme al diritto dell'Unione?*, in *DRI*, 2015, 1120.

<sup>32</sup> Cfr. Cass., sez. lav., 4 agosto 2015 n. 16363, in *LPA*, 2015, 307 con nota di ALLAMPRESE.

<sup>33</sup> Cfr. Cass., sez. un., 15 marzo 2016 n. 5072, in *ADL*, 2016, 248 con nota di FRASCA, *NGCC*, 2016, 1305 con nota di D'ASCOLA, *DRI*, 2016, 828 con nota di PASSALACQUA.

<sup>34</sup> La giurisprudenza della Suprema Corte era da tempo consolidata sul punto: Cass., sez. lav., 15 giugno 2010 n. 14350, in *GC*, 2011, I, 1868; Cass., sez. lav., 13 gennaio 2012 n. 392, in *RIDL*, 2012, II, 138 con nota di CIUCCIOVINO; Cass., sez. lav., 20 giugno 2012 n. 10127, in *FI*, 2012, I, 2004 con nota di PERRINO; Cass., sez. lav., 8 settembre 2014 n. 18855, in *RIDL*, 2014, II, 455 con nota di FRASCA.

<sup>35</sup> In tal senso erano già intervenute alcune precedenti pronunce della Cassazione: Cass., sez. lav., 30 dicembre 2014 n. 27481, in *DRI*, 2015, 1108 con nota di MARINO; Cass., sez. lav., 22 gennaio 2015 n. 1181, in *RIDL*, 2015, II, 917 con nota di ZAMPIERI; Cass., sez. lav., 23 gennaio 2015 n. 1260, in *RGL*, 2015, II, 430 con nota di RAIMONDI.

4) la quantificazione del danno viene effettuata attraverso l'applicazione dell'indennità di cui all'art.32, co. 5 della l. 4 novembre 2010, n. 183 (disposizione abrogata, ma sostanzialmente riprodotta dall'art.28 del d.lgs. n. 81/15);

5) al dipendente pubblico rimane, comunque, la possibilità di provare che le *chances* di lavoro perse, in quanto utilizzato in reiterati contratti a termine non conformi alla legge, si siano tradotte in un danno patrimoniale più elevato.

Secondo le sezioni unite la forfettizzazione prevista dal citato art.32, co. 5 della l. n. 183/10 (tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale), unita all'agevolazione sul versante dell'onere probatorio, nonché alla possibilità di provare i maggiori danni patiti, è idonea a svolgere la funzione sanzionatoria equivalente, effettiva e dissuasiva richiesta dalla giurisprudenza europea.

Pur tenendo in debito conto le numerose e autorevoli critiche espresse<sup>36</sup>, a modesto (e piuttosto isolato) avviso di chi scrive, deve essere apprezzato il notevole sforzo ricostruttivo ed ermeneutico svolto dalle sezioni unite<sup>37</sup> per (tentare di) fissare alcuni punti fermi in una materia caratterizzata dall'assenza di chiari riferimenti normativi e da un quadro giurisprudenziale molto intricato<sup>38</sup>.

Le riportate conclusioni della Suprema Corte sono, però, state messe in discussione dai giudici di merito. Due ordinanze di rinvio (l'una alla Corte di Giustizia, l'altra alla Corte Costituzionale) hanno ritenuto che il danno *ex art.36*, co. 5 del d.lgs. n. 165/01 derivi dalla perdita di un posto di lavoro a tempo indeterminato e che, pertanto, il risarcimento debba avere a oggetto il valore di quel posto<sup>39</sup>.

La Corte di Giustizia ha nuovamente confermato la rispondenza della normativa italiana al diritto dell'Unione europea<sup>40</sup>; la Corte Costituzionale ha ribadito l'impossibilità per tutto il settore pubblico di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato<sup>41</sup>.

## 5) La stabilizzazione del personale precario nella riforma Madia

Una delle soluzioni sovente utilizzate dal legislatore nostrano per far fronte al precariato pubblico è quella della stabilizzazione.

La storia dell'impiego pubblico è caratterizzata, sin dai tempi di realizzazione dell'unità d'Italia, da una sequenza ininterrotta di assunzioni di personale precario e sua successiva stabilizzazione<sup>42</sup>. Come è stato evidenziato, si può a ragione sostenere che il ricorso a tale schema abbia costituito un canale parallelo di reclutamento del personale nei ruoli delle amministrazioni talmente costante da divenire quasi istituzionalizzato<sup>43</sup>.

Non è questa la sede per ripercorrere analiticamente le vicende storiche del precariato nella pubblica amministrazione italiana, ma occorre ricordare che solo negli ultimi quattordici anni si contano ben sei interventi legislativi finalizzati alla conversione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro "precari" del personale, l'ultimo dei quali ad opera della "riforma Madia" del triennio 2015-2017.

---

<sup>36</sup> Cfr.: CORDELLA, *L'abusiva reiterazione dei contratti temporanei, la non conversione nel regime generale del pubblico impiego privatizzato*, in *LPA*, 2015, 681; COPPOLA, *Corte di cassazione, Ss.Uu., sentenza n. 5072/16. Incertezze, dubbi, perplessità*, in *www.europeanrights.eu*, 1 maggio 2016; PUTATURO DONATI, *P.A. e contratti a termine illegittimi: note critiche sul riconoscimento del danno (extra) comunitario*, in *MGL*, 2016, 603; TOSI, *Il danno nel rapporto a termine del dipendente pubblico*, in *GI*, 2016, 1177; DE LUCA, *Il giusto risarcimento per illegittima apposizione del termine a contratti privatizzati di pubblico impiego*, in *LG*, 2016, 1053; PREMOLI, *Reiterazione di contratti a termine nel settore pubblico*, in *DPL*, 2017, 98.

<sup>37</sup> Giudizi favorevoli alla sentenza n. 5072 sono stati espressi anche da: PASSALACQUA, *cit.* alla nota n. 33, 837; VALLEBONA, *Contratti a termine illegittimi nella p.a.: divieto di conversione e misura del danno*, in *MGL*, 2016, 602.

<sup>38</sup> Conformi alla pronuncia delle sezioni unite: Cass., sez. lav., 7 novembre 2016 n. 22557, in *Lexitalia*, n. 11/2016; Cass., sez. lav., 15 dicembre 2016 n. 25947, in *ADL*, 2017, 471 con nota di CONTINI; Cass., sez. un., 9 giugno 2017 n. 14432, in *Lexitalia*, n. 6/2017; App. Milano, 17 luglio 2017, in *LG*, 2017, 1137; Cass., sez. lav., 27 dicembre 2018 n. 33376, in *www.italgiure.giustizia.it*; Cass., sez. lav., 7 giugno 2019 n. 15509, *ivi*; Cass., sez. lav., 5 maggio 2020 n. 8549, *ivi*.

<sup>39</sup> Cfr.: Trib. Trapani, 5 settembre 2016 e Trib. Foggia, 26 ottobre 2016, entrambe in *LPA*, 2016, 751 con nota di TORSELLO, *Labor*, 2017, 205 con nota di BUSICO.

<sup>40</sup> Cfr. C. giust., 7 marzo 2018, c. 494/16, Santoro, in *questa Riv.*, n. 1/2018 con nota di TOSI, *ADL*, 2018, 888 con nota di FRASCA, *DRI*, 2019, 409 con nota di PASSALACQUA.

<sup>41</sup> Cfr. C. cost., 27 dicembre 2018 n. 248, in *GCost*, 2019, 451 con nota di ASTONE, *FI*, 2019, I, 365 con note di PERRINO, ROMBOLI.

<sup>42</sup> Cfr. CIMINO, *I limiti al reclutamento di personale precario e loro effetti*, in *GDA*, 2013, 913, che contiene una carrellata delle norme sul precariato pubblico emanate dal 1937 al 2013.

<sup>43</sup> Cfr. FONTANA, *La strana storia dei lavoratori precari nel settore pubblico*, in *LPA*, n. 2/2018, 19.

L'art.17, comma 1, lett. o) della legge delega 7 agosto 2015, n. 124, che ha dato avvio alla suddetta riforma<sup>44</sup>, prevede l'individuazione di limitate e tassative fattispecie di lavoro flessibile, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato.

Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, emanato in attuazione della citata legge delega, all'art.20 (rubricato "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni") individua, per il triennio 2018-2020<sup>45</sup>, due percorsi di stabilizzazione dei precari<sup>46</sup>.

Il co. 1 consente l'assunzione diretta di personale in possesso dei seguenti requisiti: 1) titolarità di rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 124/15; 2) reclutamento a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, avvenuto mediante procedura concorsuale; 3) maturazione al 31 dicembre 2017 presso l'amministrazione precedente di tre anni di servizio anche non continuativi negli ultimi otto anni.

Il co. 2 prevede la possibilità di bandire procedure concorsuali riservate per il 50% ai soggetti in possesso dei requisiti ivi indicati: 1) titolarità di rapporto di lavoro flessibile presso l'amministrazione precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 124/15; 2) maturazione al 31 dicembre 2017 presso l'amministrazione precedente di tre anni di contratto anche non continuativi negli ultimi otto anni.

Come evidenziato dalla giurisprudenza, la differente disciplina dei due percorsi di stabilizzazione del citato art.20 è da ricondursi ai destinatari degli stessi<sup>47</sup>: la platea dei destinatari del co. 1 è costituita da soggetti che hanno già sostenuto con esito favorevole una procedura concorsuale, con la conseguenza che l'amministrazione non bandisce un concorso, ma si limita a dare avviso della procedura e della possibilità per gli interessati di presentare domanda di partecipazione; il co. 2, invece, ha per oggetto una vera e propria procedura concorsuale aperta all'esterno, in quanto è rivolta a soggetti non reclutati dall'amministrazione mediante procedure concorsuali. Appare evidente la volontà del legislatore di privilegiare la stabilizzazione di quei precari, che, in quanto già scelti all'esito di concorso, garantiscono all'amministrazione un'adeguata professionalità.

Elemento comune a entrambe le procedure è il carattere facoltativo dell'attivazione, come emerge dalle espressioni utilizzate dal legislatore: "possono assumere" al co. 1 e "possono bandire" al co. 2<sup>48</sup>.

Il Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, con due circolari (n. 3 del 23 novembre 2017 e n. 1 del 9 gennaio 2018<sup>49</sup>), ha fornito alle amministrazioni gli indirizzi operativi. Per quel che interessa, la prima delle due circolari citate, al paragrafo 2 (rubricato "destinatari ed esclusioni"), evidenzia che le procedure disciplinate dall'art.20 del d.lgs. n. 75/17 riguardano i dipendenti pubblici contrattualizzati, in quanto le categorie in regime di diritto pubblico (tra cui i professori e i ricercatori universitari), ai sensi dell'art.3 del d.lgs. n. 165/01, rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti.

## 6) Le ordinanze del Consiglio di Stato di rimessione alla Corte di Giustizia UE

La vicenda dedotta in giudizio riguarda alcuni ricercatori a tempo determinato dell'Università di Perugia, che avevano richiesto la stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.20 del d.lgs. n. 75/17. La determinazione negativa dell'Ateneo è stata da loro impugnata dinanzi al Tribunale amministrativo dell'Umbria, che ha rigettato i ricorsi, ritenendo non applicabile la disciplina dell'art.20

<sup>44</sup> Cfr. l'ampia analisi della legge sul n. 3/2015 di RGL con i contributi di BARBIERI, BELLAVISTA, D'AURIA, REALFONZO, VISCIONE, L. ZOPPOLI, BORGOGELLI, GARILLI, VETTOR e D'ONGHIA, nonché sul n. 5/2015 di GDA con i contributi di MATTARELLA, CAROTTI, VESPERINI, MACCHIA, FIORENTINO, BATTINI, BONURA - FONDERICO e AURIEMMA.

<sup>45</sup> L'art.1, co. 1 del d.l. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in l. 28 febbraio 2020, n. 8, ha esteso l'applicazione della norma sino al 31 dicembre 2021.

<sup>46</sup> Cfr.: GARILLI, *Misure di contrasto al precariato e stabilizzazione del personale*, in LPA, 2017, 84; MONEA, *La lunga stagione della c.d. "stabilizzazione" nel p.i.*, in Lexitalia, n. 1/2018; FONTANA, *cit.*; DE MARCO, *Utilizzo dei contratti flessibili e stabilizzazione del personale precario*, in GI, 2018, 1003.

<sup>47</sup> Cfr.: Cons. St., sez. III, 30 novembre 2018 n. 6821, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); Tar Lazio-Roma, sez. III quater, 7 febbraio 2019 n. 1849, *ivi*; Tar Sardegna, sez. I, 4 giugno 2019 n. 504, *ivi*; Tar Sardegna, sez. I, 26 febbraio 2020 n. 1144, *ivi*; Tar Molise, sez. I, 5 maggio 2020 n. 119.

<sup>48</sup> Cfr.: Tar Molise, sez. I, 7 giugno 2018 n. 335, in [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it); Tar Emilia Romagna-Bologna, sez. I, 8 marzo 2019 n. 228, *ivi*.

<sup>49</sup> Entrambe in [www.funzionepubblica.gov.it](http://www.funzionepubblica.gov.it).



del d.lgs. n. 75/17, nonché la direttiva comunitaria n. 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, alle categorie di personale pubblico non contrattualizzato, come i ricercatori universitari<sup>50</sup>.

Il Consiglio di Stato, adito in sede di appello, solleva vari dubbi sulla conformità della disciplina italiana concernente lo *status* dei ricercatori universitari a tempo determinato alla direttiva comunitaria n. 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato.

Il cuore del ragionamento della prima ordinanza del giudice amministrativo di appello poggia sulla clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla citata direttiva, secondo cui gli Stati membri, al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzazione di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sono tenuti ad adottare almeno una delle tre misure ivi elencate: *a)* ragioni obiettive giustificative del rinnovo; *b)* durata massima dei rapporti a tempo determinato successivi; *c)* numero dei rinnovi consentiti<sup>51</sup>. Gli Stati membri dispongono, pertanto, di un'ampia discrezionalità, dal momento che possono scegliere di far ricorso ad una delle misure elencate dalla clausola 5, oppure a norme equivalenti in grado di realizzare l'obiettivo di prevenire gli abusi nell'utilizzazione del lavoro precario.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia si è più volte soffermata sulla nozione di "ragioni obiettive", da intendere nel senso della sussistenza di circostanze precise e concrete, che contraddistinguono una determinata attività (natura delle funzioni, caratteristiche ad esse inerenti, finalità perseguite) e, pertanto, giustificano la successione di rapporti a tempo determinato<sup>52</sup>.

Il Consiglio di Stato nutre serie perplessità sulla conformità alla citata clausola 5 delle previsioni dell'art.24 della l. n. 240/10, che consentono l'assunzione di ricercatori a tempo determinato *junior* a condizione della compatibilità della spesa con le risorse disponibili per la programmazione e la proroga biennale del rapporto alla semplice valutazione delle attività svolte. In altre parole, la disposizione della legge Gelmini non ancora l'assunzione e la proroga ad alcuna ragione oggettiva connessa a esigenze temporanee o eccezionali.

Inoltre, come già in precedenza la dottrina<sup>53</sup>, il Consiglio di Stato ravvisa un vuoto di tutela nella normativa sui ricercatori universitari a tempo determinato, che, a differenza di quella riguardante il personale contrattualizzato, non contempla né misure idonee a prevenire e sanzionare gli abusi nella successione di rapporti a termine da parte delle Università, né meccanismi di stabilizzazione del rapporto. La seconda ordinanza si sofferma sulla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, che contiene l'esplicito divieto di disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori strutturati, a meno che non sussistano ragioni oggettive: ne consegue che la mera natura temporanea del rapporto di lavoro non è da sola sufficiente a legittimare un trattamento sfavorevole per il lavoratore a tempo determinato. Secondo la costante giurisprudenza della Corte di Giustizia le ragioni oggettive idonee a legittimare disparità di trattamento tra lavoratori stabili e lavoratori temporanei non possono essere semplicemente ravvisate in una norma (di legge o collettiva) nazionale, che prevede un trattamento differenziato, ma devono consistere in elementi precisi e concreti del rapporto di lavoro nel particolare contesto in cui si iscrive, al fine di verificare se la disparità risponda a una reale necessità<sup>54</sup>.

Come evidenziato nei paragrafi 2 e 3, l'art.24, co. 5 e 6 della legge Gelmini riconosce ai ricercatori a tempo determinato senior in possesso di abilitazione scientifica nazionale e ai ricercatori a tempo indeterminato, parimenti in possesso della predetta abilitazione, rispettivamente il diritto e la possibilità di essere sottoposti (i primi alla scadenza del contratto, i secondi fino al 31 dicembre 2021) ad un'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati. Nessun diritto o possibilità analoghi sono, invece, riconosciuti ai ricercatori a tempo determinato junior in possesso di abilitazione

<sup>50</sup> Cfr. Tar Umbria, sez. I, 13 marzo 2019 n. 140 e 20 marzo 2019 n. 147, in *www.giustizia-amministrativa.it*.

<sup>51</sup> Cfr.: GOTTARDI, *La giurisprudenza della Corte di Giustizia sui contratti di lavoro a termine e il suo rilievo per l'ordinamento italiano*, in RGL, 2012, I, 726; BOLEGO, *Tecniche di prevenzione e rimedi contro l'abuso dei contratti a termine nel settore pubblico*, in Labor, 2017, 27.

<sup>52</sup> Cfr.: C. giust., 20 novembre 2014, c. 22/13, *Mascolo*, in LG, 2015, 135 con nota di NUNIN, RGL, 2015, II, 193 con nota di AIMO; C. giust., 25 ottobre 2018, c. 331/17, *Sciotto*, in ADL, 2019, 133 con nota di CAIROLI, DLM, 2019, 319 con nota di NATULLO.

<sup>53</sup> Cfr. FERRARA, *cit.*.

<sup>54</sup> Cfr.: C. giust., 4 luglio 2006, c. 212/04, *Adeneler*, in RIDL, 2006, II, 714 con nota di NANNIPIERI, FI, 2007, IV, 72 con nota di PERRINO; C. giust., 15 aprile 2008, c. 268/06, *Impact*, in DRI, 2007, 302 con nota di COSIO; C. giust., 18 ottobre 2012, c. 302/11, *Valenza*, in FI, 2012, IV, 573 con nota di PERRINO; C. giust., 25 ottobre 2018, c. 331/17, *Sciotto*, *cit.*.

scientifica nazionale, benché siano adibiti alle medesime mansioni dei ai ricercatori a tempo determinato senior e dei ricercatori a tempo indeterminato.

Il Consiglio di Stato dubita, pertanto, della conformità dell'art.24, co. 5 e 6 della l. n. 240/10 alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva comunitaria n. 1999/70/CE.

La prima ordinanza ha, invece, escluso profili discriminatori con i ricercatori degli Enti di ricerca, poiché, nonostante l'omonimia, si tratta di categorie differenti e non sovrapponibili, sia per la diversità delle funzioni (ai ricercatori di detti Enti non sono attribuiti compiti didattici), sia per il diverso regime giuridico (i ricercatori di detti Enti rientrano nell'ambito delle categorie contrattualizzate<sup>55</sup>).

Spetterà alla Corte di Giustizia valutare le numerose questioni sottoposte a cominciare dall'applicabilità della direttiva n. 1999/70/CE e dell'allegato accordo quadro al personale in regime di diritto pubblico, esclusa da numerose pronunce della giurisprudenza amministrativa<sup>56</sup>.

La Corte di Giustizia, benché affermi, ormai dal 2006, l'applicazione della direttiva e dell'accordo ai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con le amministrazioni pubbliche<sup>57</sup>, dovrà chiarire, prima di tutte le altre, tale questione.

Per completezza occorre ricordare che un'altra ordinanza di rimessione alla Corte di Giustizia UE relativa alla disciplina dei ricercatori universitari a tempo determinato è stata emessa lo scorso anno dal Tribunale amministrativo del Lazio<sup>58</sup>.

## 7) Conclusioni

Occorre evidenziare che in materia ancora non esistono indirizzi giurisprudenziali consolidati.

Contemporaneamente alle ordinanze di rimessione alla Corte di Giustizia si registrano le pronunce della medesima sezione del Consiglio di Stato, che ha emesso le ordinanze, e di un tribunale amministrativo regionale, le quali, invece, affermano la compatibilità col diritto dell'Unione europea della disciplina della legge Gelmini sui ricercatori a tempo determinato<sup>59</sup>.

Inoltre, è pendente presso la Corte Costituzionale una questione di legittimità costituzionale relativa all'art.24, co. 6 della l. n. 240/10 nella parte in cui non riconosce ai ricercatori a tempo indeterminato il diritto alla valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati, a differenza di quanto il co. 5 prevede per i ricercatori a tempo determinato *senior*<sup>60</sup>. Anche su tale questione si rinvencono pronunce di segno contrario<sup>61</sup>.

Alla Corte di Giustizia e alla Consulta spetterà il gravoso compito di individuare qualche punto fermo in materia.

---

<sup>55</sup> Cfr.: App. Bologna, 29 luglio 2015, in *RIDL*, 2016, II, 392 con nota di MOCELLA; Cass., sez. un., 11 aprile 2018 n. 8985, in *GI*, 2018, 2425 con nota di SANTUCCI.

<sup>56</sup> Cfr.: Cons. St., sez. IV, 31 marzo 2012 n. 1900, in *www.giustizia-amministrativa.it*; Tar Lazio-Roma, sez. I bis, 21 gennaio 2016 n. 643, *ivi*; Tar Lazio-Roma, sez. I bis, 18 ottobre 2018 n. 10087, *ivi*; Tar Umbria, sez. I, 13 marzo 2019 n. 140, *cit.*; Tar Umbria, sez. I, 20 marzo 2019 n. 147, *cit.*; Tar Puglia-Lecce, sez. III, 16 aprile 2020 n. 456, in *www.giustizia-amministrativa.it*. Le prime tre riguardano personale militare, le successive ricercatori universitari a tempo determinato.

<sup>57</sup> Cfr.: C. giust., 4 luglio 2006, c. 212/04, *Adeneler*, *cit.*; C. giust., 7 settembre 2006, c. 53/04, *Marrosu*, *cit.*; C. giust., 7 settembre 2006, c. 180/04, *Vassallo*, *cit.*.

<sup>58</sup> Cfr. Tar Lazio-Roma, sez. III, 3 aprile 2019 n. 4336, in *Lexitalia*, n. 4/2019. Sull'ordinanza del tribunale amministrativo capitolino cfr.: GALLEANO, *Effetti collaterali della sentenza Sciotto: il TAR Lazio solleva in CGUE l'annoso problema della stabilizzazione dei ricercatori universitari*, in *www.europeanrights.eu*, 13 maggio 2019; DE LUCA, *Precariato pubblico: un cantiere sempre aperto, tra nuove accuse pregiudiziali in Corte di giustizia e nuove procedure di infrazioni aperte dalla Commissione UE*, in *questa Riv.*, n. 1/2019.

<sup>59</sup> Cfr.: Cons. St., sez. VI, 25 marzo 2020 n. 2085, *cit.*; Tar Puglia-Lecce, sez. III, 16 aprile 2020 n. 456, *cit.*. Entrambe le pronunce citano l'ordinanza del Consiglio di Stato di rimessione alla Corte di Giustizia UE del 10 gennaio.

<sup>60</sup> Tar Calabria-Catanzaro, sez. I, 30 aprile 2019 n. 858, in *www.giustizia-amministrativa.it*.

<sup>61</sup> Cfr.: Tar Emilia Romagna-Bologna, sez. I, 4 settembre 2018 n. 682, *cit.*; Tar Liguria, sez. I, 9 settembre 2019 n. 716, *cit.*.