



**News U.M. n. 14 del 30 gennaio 2023**  
**a cura dell'Ufficio del massimario**

La pronuncia in rassegna della Corte di giustizia UE, inserendosi in un ampio filone giurisprudenziale sul tema, risponde ad un duplice rinvio pregiudiziale del Consiglio di Stato italiano e chiarisce lo *status* delle varie categorie dei ricercatori universitari a tempo determinato alla luce dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999 (recepita nel nostro ordinamento interno con il d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, portante l' "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES").

**Corte di giustizia dell'Unione Europea, sezione VI, sentenza 15 dicembre 2022, C-40/20 e C-173/20, AQ e altri contro Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR, Università degli Studi di Perugia.**

**Unione Europea – Ricercatori universitari – Contratti di lavoro a tempo determinato – Proroghe e stabilizzazione dei lavoratori – Ammissibilità, ai sensi della direttiva n. 1999/70/CE e dell'annesso Accordo quadro – Condizioni.**

1) *La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che consente alle università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga ad alcuna ragione oggettiva connessa ad esigenze temporanee o eccezionali, e ciò al fine di soddisfare le esigenze ordinarie e permanenti dell'università interessata.*

2) *La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che fissa a dodici anni la durata complessiva dei contratti di lavoro che uno*

stesso ricercatore può stipulare, anche con università e istituti diversi e anche in modo non continuativo.

3) La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che prevede la possibilità, a determinate condizioni, di stabilizzare l'impiego dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca che hanno stipulato un contratto a tempo determinato, ma che nega tale possibilità ai ricercatori universitari che hanno stipulato un contratto a tempo determinato.

4) La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, in deroga, da un lato, alla regola generale applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati secondo la quale, a partire dal 2018, il limite massimo di durata di un rapporto a tempo determinato è fissato a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, nonché, dall'altro, alla regola applicabile ai dipendenti della Pubblica amministrazione secondo la quale il ricorso a tale tipo di rapporti è subordinato all'esistenza di esigenze temporanee ed eccezionali, consente alle università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga alla sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali dell'università di cui trattasi, e che permette anche, alla fine del quinquennio, di stipulare con la stessa o con altre persone un altro contratto a tempo determinato di pari tipologia, al fine di soddisfare le medesime esigenze didattiche e di ricerca connesse al precedente contratto.

5) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale secondo la quale i ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato hanno la possibilità, qualora abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, di essere sottoposti ad un'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati, mentre tale possibilità è negata ai ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo determinato, anche qualora essi abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, nel caso in cui questi ultimi svolgano le stesse attività professionali e forniscano agli studenti gli stessi servizi di didattica dei ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato. (1).

(1) I. – Con la pronuncia in rassegna la Corte di giustizia UE risponde ad una serie di quesiti interpretativi sottoposti con ordinanze della sesta sezione del Consiglio di Stato, rispettivamente, del 10 gennaio 2020, n. 247 (oggetto della News US n. 14 del 27 gennaio 2020, alla quale si rinvia per ulteriori approfondimenti) e 10 aprile 2020, n. 2376 (oggetto di coeva News US) nell'ambito di due distinti giudizi promossi, nei confronti dell'Università di appartenenza, da parte di ricercatori universitari in regime di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a), 30 dicembre 2010, n. 240 (portante "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", nella formulazione antecedente alle modifiche portate dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, conv. in l. 29 giugno 2022, n. 79) – già in

precedenza titolari di assegni di ricerca annuali e/o biennali – al fine di potere essere assunti a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 portante «*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*», e accedere all'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati prevista, solo per i ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), del d.lgs. n. 240 del 2010, e per i ricercatori a tempo indeterminato.

a) Quanto al giudizio di primo grado, i ricorsi proposti erano stati rigettati sulla base delle seguenti motivazioni:

a1) gli istanti non sarebbero destinatari della procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 75 del 2017 che, alla luce del parere della Commissione speciale del Consiglio di Stato del 21 aprile 2017, n. 917 (in *Foro amm.*, 2017, 895), deve interpretarsi restrittivamente, costituendo una rilevante eccezione al principio del concorso pubblico, la cui inderogabilità è stata sempre sancita dalla Corte costituzionale e dalla giurisprudenza del lavoro ed amministrativa;

a2) in ogni caso, anche qualora i ricercatori universitari che abbiano stipulato un contratto a tempo determinato non fossero esclusi in modo espresso tra i suoi destinatari, detta procedura sarebbe inapplicabile a tale categoria di lavoratori, il cui rapporto sarebbe regolato dalle specifiche norme per l'Università e la ricerca scientifica.

b) quanto al giudizio d'appello, il Consiglio di Stato ha promosso un rinvio pregiudiziale evidenziando:

b1) come la soluzione da apportare alle controversie di cui ai procedimenti principali presupponga anzitutto che si stabilisca se il sistema di assunzione dei ricercatori universitari sia compatibile con il diritto dell'Unione;

b2) come lo scopo essenziale dell'accordo quadro e dei meccanismi di tutela da esso previsti è quello di escludere non il contratto a termine, ma qualsivoglia abuso di tal strumento;

b3) i dubbi di un'applicazione automatica di detti meccanismi nei settori propri d'esercizio di pubblici poteri in generale e in quello della ricerca scientifica in modo specifico, poiché tali settori sono regolati nell'ordinamento nazionale sulla scorta di principi costituzionali;

b4) come, alla luce delle particolarità della ricerca scientifica universitaria, un rapporto di lavoro a termine, pur se consecutivo o ravvicinato ad uno

precedente tra le stesse parti e pur afferente genericamente alle tematiche della ricerca scientifica ed anche se protratto nel tempo, non sia necessariamente una forma di surrettizia e abusiva prosecuzione del primo rapporto di lavoro;

b5) come le ragioni oggettive legittimanti il reclutamento del personale da adibire alla ricerca scientifica universitaria sulla base di contratti a tempo determinato risiederebbero nella fisiologica imprevedibilità del numero e della tipologia delle linee di ricerca attivabili, così come del tipo, durata e contenuto di tale attività didattica.

c) la Corte di giustizia osserva che il Consiglio di Stato, pur sulla base delle riportate premesse, si è interrogato sul possibile contrasto della normativa nazionale con il diritto dell'Unione con riguardo:

c1) al mantenimento delle due qualifiche di ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, della legge n. 240 del 2010;

c2) alla condizione prevista dall'art. 24, comma 1, della legge n. 240 del 2010 *“che si limita a porre la condizione che il contratto a termine sia compatibile con le risorse disponibili per la programmazione”* e al rispetto dei criteri *“oggettivi e trasparenti”* richiesti la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sopracitato, anche alla luce della giurisprudenza eurounitaria (Corte di giustizia UE, grande sezione, 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, in Foro it., 2014, IV, 569; in Giur. cost., 2014, 4780, con nota di CALVANO; in Riv. dir. internaz., 2015, 636; in Foro amm., 2015, 1846, (m), con nota di FLORE);

c3) alla riconducibilità della soggezione del possibile rinnovo biennale ad una semplice *«positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte»* ai criteri *“oggettivi e trasparenti”* richiesti dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sopracitato;

c4) alle modalità di rinnovo di tale contratto che soffrirebbe altresì del contrasto con i principi del diritto dell'Unione della stipulazione del primo contratto a tempo determinato.

d) sulla base di tali considerazioni il Consiglio di Stato ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, comuni alle cause C-40/20 e C-173/20:

d1) *«1) Se la clausola 5 dell'[accordo quadro], intitolata “Misure di prevenzione degli abusi”, letta in combinazione coi considerando 6 e 7 [della direttiva 1999/70] e con la clausola 4 di tale accordo (“Principio di non discriminazione”), nonché alla luce dei principi di equivalenza, d'effettività e dell'effetto utile del diritto [dell'Unione], osta a una normativa nazionale, nella specie l'articolo 24, comma 3, lettera a), e l'articolo 22, comma 9, della legge n. 240/2010, che consenta alle*

*Università l'utilizzo, senza limiti quantitativi, di contratti da ricercatore a tempo determinato con durata triennale e prorogabili per due anni, senza subordinarne la stipulazione e la proroga ad alcuna ragione oggettiva connessa ad esigenze temporanee o eccezionali dell'Ateneo che li dispone, e che prevede, qual unico limite al ricorso di molteplici rapporti a tempo determinato con la stessa persona, solo la durata non superiore a dodici anni, anche non continuativi.»*

d2) «2) Se la citata clausola 5 dell'accordo quadro, letta in combinazione con i considerando 6 e 7 della direttiva [1999/70] e con la citata clausola 4 di detto accordo, nonché alla luce dell'effetto utile del diritto [dell'Unione], osta ad una normativa nazionale (nella specie, gli articoli 24 e 29, comma 1, della legge n. 240/2010), laddove concede alle Università di reclutare esclusivamente ricercatori a tempo determinato, senza subordinare la relativa decisione alla sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali senza porvi alcun limite, mercé la successione potenzialmente indefinita di contratti a tempo determinato, le ordinarie esigenze di didattica e di ricerca di tali Atenei.»;

d3) «3) Se la clausola 4 del medesimo accordo quadro osta ad una normativa nazionale, quale l'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo n. 75/2017 (come interpretato dalla citata circolare [n. 3/2017]), che, nel mentre riconosce la possibilità di stabilizzare i ricercatori a tempo determinato degli Enti pubblici di ricerca – ma solo se abbiano maturato almeno tre anni di servizio entro il 31 dicembre 2017 –, non la consente a favore dei ricercatori universitari a tempo determinato sol perché l'articolo 22, comma 16, del decreto legislativo n. 75/2017 ne ha ricondotto il rapporto di lavoro, pur fondato per legge su un contratto di lavoro subordinato, al “regime di diritto pubblico”, nonostante l'articolo 22, comma 9, della legge n. 240/2010 sottoponga i ricercatori degli Enti di ricerca e delle Università alla stessa regola di durata massima che possono avere i rapporti a tempo determinato intrattenuti, sotto forma di contratti di cui al successivo articolo 24 o di assegni di ricerca di cui allo stesso articolo 22, con le Università e con gli Enti di ricerca.»;

d4) «Se i principi di equivalenza e di effettività e quello dell'effetto utile del diritto UE, con riguardo al citato accordo quadro, nonché il principio di non discriminazione contenuto nella clausola 4 di esso ostano ad una normativa nazionale (l'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010 e l'articolo 29, commi 2, lettera d), e 4, del decreto legislativo n. 81/2015) che, pur in presenza d'una disciplina applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati da ultimo racchiusa nel medesimo decreto n. 81/2015 e che fissa (a partire dal 2018) il limite massimo di durata d'un rapporto a tempo determinato in 24 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi) e subordina l'utilizzo di tal tipo di rapporti alle dipendenze della Pubblica amministrazione all'esistenza di “esigenze temporanee ed eccezionali”, consente alle Università di reclutare ricercatori grazie ad un contratto a tempo determinato triennale, prorogabile per due anni in caso di positiva valutazione delle attività di

*ricerca e di didattica svolte nel triennio stesso, senza subordinare né la stipulazione del primo contratto né la proroga alla sussistenza di tali esigenze temporanee o eccezionali dell'Ateneo, permettendogli pure, alla fine del quinquennio, di stipulare con la stessa o con altre persone ancora un altro contratto a tempo determinato di pari tipologia, al fine di soddisfare le medesime esigenze didattiche e di ricerca connesse al precedente contratto.»;*

*d5) «5) Se la clausola 5 del citato accordo quadro osta, anche alla luce dei principi di effettività e di equivalenza e della predetta clausola 4, a che una normativa nazionale (l'articolo 29, commi 2, lettera d), e 4, del decreto legislativo n. 81/2015 e l'articolo 36, commi 2 e 5, del decreto legislativo n. 165/2001) precluda ai ricercatori universitari assunti con contratto a tempo determinato di durata triennale e prorogabile per altri due (ai sensi del citato articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010), la successiva instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato, non sussistendo altre misure all'interno dell'ordinamento italiano idonee a prevenire ed a sanzionare gli abusi nell'uso d'una successione di rapporti a termine da parte delle Università»;*

*d6) «6) Se la clausola 4 dell'[accordo quadro], intitolata "Principio di non discriminazione", letta unitamente agli articoli 20 e 21 del[la] Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ed anche alla luce dei principi di equivalenza e di effettività, osta ad una normativa nazionale, quale quella di cui all'articolo 24, commi 5 e 6, della legge n. 240/2010, che riconosce ai ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16 della medesima legge, e ai ricercatori a tempo indeterminato, che parimenti abbiano conseguito la predetta abilitazione, rispettivamente il diritto e la possibilità (implementata con l'assegnazione di apposite risorse) 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, mentre nessun diritto né possibilità analoghi vengono riconosciuti ai ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), in possesso della abilitazione scientifica nazionale, malgrado si tratti di lavoratori chiamati a svolgere, tutti indistintamente, identiche mansioni».*

II. – Nell'esaminare le predette questioni sottoposte al suo vaglio, la Corte ha formulato le seguenti considerazioni:

e) preliminarmente, con riguardo alla prima, alla quarta, alla quinta e alla sesta questione, il richiamo ai principi di effettività e di equivalenza non è pertinente poiché tali principi sono predicabili solo nel contesto della tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione con conseguente inerenza delle stesse alle sole norme di natura processuale e non di carattere sostanziale come le

disposizioni nazionali richiamate (Corte di giustizia UE, sez. II, 30 giugno 2016, Câmpean, C-200/14, punti 46 e 47);

f) in riferimento alla prima parte della prima questione e alla seconda questione – con le quali il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale che consente alle Università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga ad alcuna ragione oggettiva connessa ad esigenze temporanee o eccezionali – l'articolo 24, comma 3, della legge n. 240 del 2010 prevede due tipi di contratti per i ricercatori universitari (sostituendo in tal modo la normativa precedente che aveva accordato a tali soggetti un posto permanente dopo il superamento di un periodo iniziale di prova di tre anni): *i*) i contratti di cui alla lettera *a*) di tale disposizione (in prosieguo: i «contratti di tipo A»); *ii*) i contratti di cui alla lettera *b*) della medesima (in prosieguo: i «contratti di tipo B»), entrambi stipulati per una durata di tre anni, ma che si differenziano nei seguenti termini:

f1) il «contratto di tipo A» può essere stipulato a condizione dall'esistenza di risorse disponibili per svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti e può essere prorogato una sola volta per un periodo di due anni, previa valutazione positiva dell'attività scientifica effettuata dall'interessato;

f2) il «contratto di tipo B», invece, non può essere prorogato, ma il ricercatore interessato ha la possibilità, al termine di tale periodo e a seconda del risultato di un'adeguata valutazione, di conseguire un posto di professore associato, cui è collegato un contratto a tempo indeterminato;

f3) per accedere al «contratto di tipo A» è sufficiente essere in possesso del titolo di dottore di ricerca, di un titolo universitario equivalente o del diploma di specializzazione medica;

f4) per accedere al «contratto di tipo B» è necessario aver lavorato come ricercatore conformemente all'articolo 24, comma 3, lettera *a*), della legge n. 240 del 2010, aver conseguito l'abilitazione come professore di prima o di seconda fascia, aver completato un periodo di formazione medica o, ancora, aver trascorso almeno tre anni in diverse università usufruendo di assegni di ricerca o di borse di studio;

f5) un «contratto di tipo A» consente di avere accesso a un contratto di tipo B, sicché un ricercatore universitario può proseguire la sua carriera accademica, passando da un «contratto di tipo A» a un «contratto di tipo B», il che gli darà poi la possibilità di essere nominato professore associato benché tale nomina dipenda, tuttavia, dal risultato di un'adeguata valutazione e non è quindi automatica;

f6) in sintesi, le due categorie di ricercatori universitari si distinguono, in primo luogo, nei diversi requisiti per stipulare i rispettivi contratti e, in secondo luogo, nel fatto che i ricercatori che usufruiscono di un «contratto di tipo A» non hanno direttamente accesso, nell'ambito della loro carriera, al posto di professore associato, mentre quelli che usufruiscono di un «contratto di tipo B» vi hanno direttamente accesso;

g) tanto chiarito sotto il profilo del regime giuridico dei contratti in esame, osserva la Corte come nei procedimenti principali i ricorrenti siano stati assunti in quanto vincitori di una procedura di selezione organizzata ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240 del 2010 e, quindi, in seguito a una valutazione positiva, come richiesto dal comma 3, lettera a), di tale articolo, e tenendo conto delle *“risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti”*, all'uopo evidenziando:

g1) che l'obiettivo della clausola 1 dell'accordo quadro, è, da un lato, i) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, ii) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato;

g2) che per prevenire gli eventuali abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, la clausola 5 dell'accordo quadro stabilisce, al suo punto 1, le misure che spetta agli Stati membri introdurre in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi;

g3) che dal tenore letterale di tale clausola 5 risulta che essa si applica solo in caso di successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, di modo che un contratto che è il primo o l'unico contratto di lavoro a tempo determinato non rientra nell'ambito di applicazione del punto 1 di detta clausola;

g4) l'assenza di un generale obbligo in capo agli Stati membri – sulla base dell'accordo-quadro – di prevedere la giustificazione con una ragione oggettiva per la stipula di ogni primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato così chiarito al punto 52 della sentenza della Corte di giustizia UE, sez. VII, 3 giugno 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR, C-326/19 (in Foro it., 2021, IV, 433, e oggetto della News US n. 81 del 25 ottobre 2021).

g5) che il «contratto di tipo A» non rientra *ex se* nell'ambito di applicazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo, applicabile solo qualora il predetto «contratto di tipo A» venga prorogato per un periodo massimo di due anni, come previsto all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010,

giacché si tratta, in tal caso, di una successione di due contratti a tempo determinato;

g6) che la clausola 5, punto 1, dell'accordo è volta a limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, pratica considerata potenzialmente abusiva in danno dei lavoratori, sanzionata da un certo numero di disposizioni di tutela minima volte a evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 55 e giurisprudenza ivi citata);

g7) che tale clausola impone agli Stati membri, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante – qualora il loro diritto interno non contenga norme equivalenti – di almeno una delle misure da essa elencate al punto 1, lettere da *a*) a *c*), e, segnatamente: *i*) le ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, *ii*) la previsione della durata massima totale di tali contratti o rapporti di lavoro successivi; *iii*) o del numero massimo di rinnovi di questi (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 56 e giurisprudenza ivi citata);

g8) che vi è un margine di discrezionalità riservato agli Stati membri nel raggiungimento del predetto obiettivo, dal momento che essi possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate nella clausola 5, punto 1, lettere da *a*) a *c*), cit., oppure a norme esistenti equivalenti, e ciò tenendo conto, al contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 57 e giurisprudenza ivi citata);

g9) che, nel caso di specie, l'articolo 24, comma 3, lettera *a*), della legge n. 240 del 2010 contiene due delle misure indicate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro stabilendo, con riguardo ai contratti di tipo A un doppio limite: *i*) la durata massima di tre anni; *ii*) un unico rinnovo della durata di due anni; né il giudice del rinvio ha prospettato elementi che potrebbero suggerire l'insufficienza di tali misure nel perseguire gli obiettivi anzidetti;

g10) che non è pertinente il precedente di cui alla sentenza della Corte di giustizia UE, sez. X, 25 ottobre 2018, Sciotto, C-331/17 (in *Foro it.*, 2019, IV, 568; *Foro amm.*, 2018, 1644) in ordine all'assenza di criteri oggettivi e trasparenti funzionali per stabilire se la stipulazione e la proroga di contratti di tipo A siano giustificate da esigenze reali di carattere provvisorio e ad essere proporzionalmente funzionali, giacché, nel caso esaminato: *i*) la

normativa nazionale non prevedeva nessuna delle misure indicate al punto h7); ii) i lavoratori interessati si trovavano in una situazione di assoluta incertezza quanto alla durata del loro rapporto di lavoro, mentre i soggetti che stipulano un «contratto di tipo A», come quello stipulato dai ricorrenti nei procedimenti principali, sono informati, ancor prima di sottoscrivere il contratto, che il rapporto di lavoro non potrà durare più di cinque anni;

g11) inoltre, che il «contratto di tipo A» non implica necessariamente l'instabilità dell'impiego, in quanto esso consente al lavoratore interessato di acquisire le qualifiche necessarie per conseguire un «contratto di tipo B», il quale può, a sua volta, portare a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in qualità di professore associato;

g12) che l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato è conciliabile con l'esistenza di una permanente esigenza delle università di assumere ricercatori universitari, qualifica di un *cursum* accademico destinato, in ogni caso, a evolvere verso un altro posto di professore associato, in un primo tempo, e di professore ordinario, in un secondo tempo (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 68 e giurisprudenza ivi citata);

g13) che la necessità di subordinare la proroga di due anni dei «contratti di tipo A» alla positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca effettuate può ragionevolmente coesistere con le «esigenze particolari» del settore della ricerca scientifica volte a garantire l'evoluzione della carriera dei diversi ricercatori secondo un criterio meritocratico;

g14) che, pertanto, non appare idonea, con i predetti scopi, una disposizione che obblighi l'università a stipulare un contratto a tempo indeterminato con un ricercatore, indipendentemente dalla valutazione dei risultati delle sue attività scientifiche (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 69 e giurisprudenza ivi citata);

h) alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, nel rispondere alla prima parte della prima questione e alla seconda questione, la Corte ha così concluso: *«la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che consente alle università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga ad alcuna ragione oggettiva connessa ad esigenze temporanee o eccezionali, e ciò al fine di soddisfare le esigenze ordinarie e permanenti dell'università interessata»;*

i) in riferimento alla seconda parte della prima questione – con la quale il giudice del rinvio aveva chiesto, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale, come l'articolo 22, comma 9, della legge n. 240 del 2010, che

fissa a dodici anni la durata complessiva dei contratti di lavoro che uno stesso ricercatore può stipulare, anche con università e istituti diversi e anche in modo non continuativo – la Corte di Lussemburgo constata quanto segue:

i1) in via preliminare, l'appena citato articolo 22, comma 9, ha lo scopo di limitare non già la durata del contratto individuale di lavoro a tempo determinato, bensì la durata complessiva di tutte le diverse possibili forme di rapporti di lavoro a tempo determinato nel settore della ricerca che il medesimo soggetto può instaurare, anche con università e istituti diversi, sia con riguardo ai contratti di tipo A o B sia con riguardo ad altre forme di rapporti di lavoro;

i2) lo scopo della clausola 5 cit. consiste nell'attuare uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, vale a dire evitare la precarizzazione dei lavoratori dipendenti mediante il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 55 e giurisprudenza *ivi* citata);

i3) pertanto, al pari dell'articolo 24, comma 3, della legge n. 240 del 2010, l'articolo 22, comma 9, di tale legge contiene una delle misure menzionate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, ossia quella relativa alla durata massima totale di tutti i contratti a tempo determinato stipulati da un determinato ricercatore;

i4) la clausola 5, punto 1, lettera *b*), dell'accordo quadro riguarda soltanto la situazione in cui esiste un solo datore di lavoro, cosicché tale clausola è pertinente unicamente in caso di successione di contratti a tempo determinato stipulati da un ricercatore in seno a una stessa Università; in tale quadro, il giudice del rinvio non ha menzionato elementi che potrebbero suggerire che tale misura non sia sufficiente per prevenire efficacemente il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato nel caso dei contratti di tipo A;

i5) è irrilevante – per le stesse motivazioni di cui al punto h10) – l'assenza nella normativa nazionale di precisazioni sul carattere reale e provvisorio delle esigenze da soddisfare mediante il ricorso a contratti a tempo determinato, prospettata dal giudice del rinvio (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 63 e giurisprudenza *ivi* citata);

i6) anche ipotizzando l'inidoneità della predetta misura a prevenire un utilizzo abusivo dei contratti di lavoro a tempo determinato e la possibilità che – anche in presenza di una puntuale prescrizione sulla durata massima totale della successione dei contratti a tempo determinato – uno Stato

membro possa violare quanto prescritto dalla clausola 5 dell'accordo quadro facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato per soddisfare esigenze aventi carattere permanente e duraturo, nei casi affrontati nei procedimenti principali, il ricorso a tali rapporti di lavoro a tempo determinato sarebbe giustificato da ragioni obiettive in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, e segnatamente: i) dalla natura della ricerca universitaria che in ragione del numero degli ambiti, nonché del tipo, della durata e del contenuto delle attività che possono essere scelti ha un carattere ampiamente imprevedibile, legittimante il carattere temporaneo dell'assunzione dei ricercatori universitari; ii) dalle considerazioni già esposte ai punti ) e h13);

i7) in ogni caso, spetta al giudice nazionale esaminare, nei singoli casi, tutte le circostanze di fatto delle cause di cui è investito, prendendo in considerazione, in particolare, il numero di contratti stipulati dalla stessa università con lo stesso ricercatore o per svolgere il medesimo lavoro, e valutando inoltre la tipologia delle procedure di selezione e il periodo di tempo intercorso tra esse, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte del datore di lavoro (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 107 e giurisprudenza *ivi* citata);

j) alla luce delle considerazioni che precedono, la Corte risponde alla seconda parte della prima questione dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che fissa a dodici anni la durata complessiva dei contratti di lavoro che uno stesso ricercatore può stipulare, anche con università e istituti diversi e anche in modo non continuativo;

k) con riferimento alla quinta questione – con la quale il giudice del rinvio aveva chiesto, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale che non consente una trasformazione dei contratti a tempo determinato di durata triennale stipulati dai ricercatori universitari, prorogabili di due anni al massimo, in contratti a tempo indeterminato, nel caso in cui nell'ordinamento giuridico nazionale non esista alcun'altra misura volta a evitare e sanzionare un eventuale ricorso abusivo, da parte delle università, a contratti a tempo determinato – la Corte osserva, quindi, che non è necessario rispondere, giacché alla luce delle risposte fornite alla prima e alla seconda questione, e salva verifica da parte del giudice del rinvio, la clausola 5 dell'accordo quadro non osta a una normativa nazionale come quella di cui trattasi nei procedimenti principali, dal momento che quest'ultima non dà luogo a un rischio di ricorso abusivo a contratti a tempo determinato;

l) con riferimento alla terza questione – con la quale il giudice del rinvio aveva chiesto, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale che prevede la possibilità, a determinate condizioni, di stabilizzare

l'impiego dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca che hanno stipulato un contratto a tempo determinato, ma che nega tale possibilità ai ricercatori universitari che hanno stipulato un contratto a tempo determinato – la Corte ricorda che, per costante giurisprudenza, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro solo per quanto riguarda le differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili, mentre le eventuali differenze di trattamento tra determinate categorie di personale a tempo determinato non rientrano nell'ambito del principio di non discriminazione sancito da detto accordo quadro (Corte di giustizia UE, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR*, cit., punto 72 e giurisprudenza *ivi* citata) in quanto:

11) la clausola 4 dell'accordo quadro mira a dare applicazione al principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare tali lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato;

12) il fatto che taluni lavoratori a tempo determinato, come i ricercatori universitari, non possano beneficiare della stabilizzazione del loro impiego, mentre i ricercatori degli enti pubblici di ricerca che hanno stipulato un contratto a tempo determinato possano beneficiarne, costituisce una differenza di trattamento tra due categorie di lavoratori a tempo determinato;

m) alla luce delle considerazioni che precedono, la Corte quindi risponde alla terza questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che prevede la possibilità, a determinate condizioni, di stabilizzare l'impiego dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca che hanno stipulato un contratto a tempo determinato, ma che nega tale possibilità ai ricercatori universitari che hanno stipulato un contratto a tempo determinato;

n) con riferimento alla quarta questione – con la quale il giudice del rinvio aveva chiesto, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale che, derogando, da un lato, alla regola generale applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati secondo la quale, a partire dal 2018, il limite massimo di durata di un rapporto a tempo determinato è fissato a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, e, dall'altro, alla regola applicabile ai dipendenti della pubblica amministrazione secondo la quale il ricorso a tale tipo di rapporti è subordinato all'esistenza di «esigenze temporanee ed eccezionali», consente alle università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga alla sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali dell'università, e che permette

anche, alla fine del quinquennio, di stipulare con la stessa o con altre persone un altro contratto a tempo determinato di pari tipologia, al fine di soddisfare le medesime esigenze didattiche e di ricerca connesse al precedente contratto – la Corte rinvia a quanto già argomentato sul principio di non discriminazione ai punti *m*), *m1*) e *m2*), aggiungendo altresì quanto segue:

n1) il giudice del rinvio non ha indicato precisamente con quale categoria di lavoratori a tempo indeterminato occorrerebbe comparare i ricercatori che hanno stipulato un contratto di tipo A, sicché la questione sembra piuttosto vertere sulla stipulazione di una successione di contratti a tempo determinato il cui abuso è sanzionato dalla clausola 5 dell'accordo quadro e non sulla discriminazione di ricercatori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili;

o) alla luce delle superiori considerazioni, la Corte risponde alla quarta questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, in deroga, da un lato, alla regola generale applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati secondo la quale, a partire dal 2018, il limite massimo di durata di un rapporto a tempo determinato è fissato a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, nonché, dall'altro, alla regola applicabile ai dipendenti della Pubblica amministrazione secondo la quale il ricorso a tale tipo di rapporti è subordinato all'esistenza di esigenze temporanee ed eccezionali, consente alle università di stipulare con i ricercatori contratti a tempo determinato di durata triennale, prorogabili di due anni al massimo, senza subordinarne la stipulazione e la proroga alla sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali dell'università di cui trattasi, e che permette anche, alla fine del quinquennio, di stipulare con la stessa o con altre persone un altro contratto a tempo determinato di pari tipologia, al fine di soddisfare le medesime esigenze didattiche e di ricerca connesse al precedente contratto;

p) con riferimento alla sesta questione (sollevata unicamente nell'ambito della causa C-40/20) – con cui il giudice del rinvio aveva chiesto, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro osti a una normativa nazionale che concede la possibilità solo ai ricercatori che hanno stipulato un certo tipo di contratto a tempo determinato o un contratto a tempo indeterminato, qualora abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, di essere sottoposti ad un'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati, mentre tale possibilità è negata ai ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo determinato di un altro tipo allorché abbiano anch'essi conseguito l'abilitazione scientifica nazionale e svolgano le stesse attività professionali e forniscano gli stessi servizi di didattica agli studenti delle prime due categorie di ricercatori – la Corte, quanto al rapporto tra diverse categorie di ricercatori a tempo determinato, rinvia in parte alle argomentazioni già spese per la terza e la quarta questione, mentre con riguardo all'eventuale disparità tra i ricercatori che hanno stipulato contratti a tempo

indeterminato e i ricercatori che hanno stipulato contratti di tipo A, poiché i secondi non sono abilitati ad accedere alla procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo di professore in forza dell'articolo 24, comma 6, della legge n. 240 del 2010, giudica applicabile clausola 4 dell'accordo quadro, in quanto:

p1) sebbene sia riservato, in linea di principio, al giudice del rinvio valutare la natura e gli obiettivi delle misure di cui trattasi, dagli elementi del fascicolo a disposizione della Corte nonché dalla giurisprudenza costante al riguardo risulta che le condizioni di avanzamento della carriera nel percorso professionale sono da ritenersi «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (Corte di giustizia UE, sez. VI, ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punti da 46 a 48 e giurisprudenza *ivi* citata);

p2) il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce una specifica applicazione, richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato (Corte di giustizia UE, sez. II, 16 luglio 2020, Governo della Repubblica italiana, C-658/18, punto 141 e giurisprudenza *ivi* citata, in *Foro it.*, 2021, IV, 37, con nota di GRASSO; in *Nuova giur. civ.*, 2021, 526, con nota di LUCCHIARI; in *Dir. relazioni ind.*, 2020, 1203, con nota di DEL FRATE);

p3) il principio di non discriminazione è stato dunque attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto per quanto attiene alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile (Corte di giustizia UE, *Governo della Repubblica italiana*, cit., punto 142 e giurisprudenza *ivi* citata);

p4) per orientamento giurisprudenziale costante, al fine di valutare se talune persone esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (Corte di giustizia UE, *Governo della Repubblica italiana*, cit., punto 143 e giurisprudenza *ivi* citata);

p5) se viene dimostrato che, nell'ambito del loro impiego, i lavoratori a tempo determinato esercitano le medesime mansioni dei lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato oppure occupano il loro stesso posto, occorre, in linea di principio, considerare le situazioni di queste due categorie di lavoratori come comparabili (Corte di

giustizia UE, *Governo della Repubblica italiana*, cit., punto 144 e giurisprudenza *ivi* citata);

p6) dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che il giudice del rinvio sembra essere dell'avviso che le mansioni affidate alle diverse categorie di ricercatori siano identiche e che tale giudizio è riservato unicamente al giudice nazionale, tenendo conto di tutti gli elementi menzionati al punto q4);

p7) una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato prevista da una norma generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo non rientra nella nozione delle «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifichi la disparità di trattamento tra le due categorie di ricercatori, (Corte di giustizia UE, sez. II, 17 marzo 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, punto 59, in *Foro it.*, 2021, IV, 255; in *Foronews*, 26 marzo 2021, con nota di ARMONE);

p8) le «ragioni oggettive» per legittimare una differenza di trattamento devono riposare su elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine;

p9) i suddetti elementi precisi e concreti possono risultare dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro;

p10) il giudice del rinvio non ha menzionato alcuna ragione oggettiva che possa giustificare la disparità di trattamento (che esso afferma di aver constatato) e consistente nella possibilità, concessa ai ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato e negata ai ricercatori che hanno stipulato un «contratto di tipo A», di essere sottoposti ad un'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati;

p11) riservando ogni ulteriore verifica sulla fattispecie in concreto da parte del giudice del rinvio, risulta sussistere una disparità di trattamento tra i ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato e quelli che hanno stipulato un «contratto di tipo A», in violazione della clausola 4 dell'accordo quadro;

q) alla luce delle superiori considerazioni, la Corte risponde alla sesta questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere

interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale secondo la quale i ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato hanno la possibilità, qualora abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, di essere sottoposti ad un'apposita procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei professori associati, mentre tale possibilità è negata ai ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo determinato, anche qualora essi abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, nel caso in cui questi ultimi svolgano le stesse attività professionali e forniscano agli studenti gli stessi servizi di didattica dei ricercatori che hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato.

III – Per completezza, si segnala quanto segue:

- r) sul vaglio di costituzionalità dell'art. 24, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in riferimento agli artt. 3 e 97 Cost. si veda Corte cost., 24 luglio 2020, n. 165, (in *Foro it.*, 2021, I, 402, nonché oggetto della News US n. 91 del 31 agosto 2020);
- s) sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro e sul computo dei periodi di servizio dei lavoratori a tempo determinato dell'Autorità di regolazione per l'energia (ARERA) successivamente alla trasformazione del rapporto in tempo interminato, vedasi il rinvio pregiudiziale *ex art. 264 TFUE* promosso con la sentenza non definitiva del Cons. Stato, sez. VI, 15 gennaio 2020, n. 380 (oggetto della News US n. 13 del 27 gennaio 2020); tale questione risulta, peraltro, rinunciata con ordinanza del Cons. Stato, sez. VI, 15 giugno 2020, n. 3860, su lettera-invito della Corte il cui presidente ha cancellato la causa dal ruolo (Corte di giustizia UE, ordinanza presidenziale 6 luglio 2020, C-44/20, Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA)) ai sensi dell'art. 100 del regolamento di procedura della Corte di giustizia;
- t) sul principio di non discriminazione e sulla parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato con quelli a tempo indeterminato, cfr. Corte giustizia UE, sez. I, 7 aprile 2022, C-236/20 (in *Lavoro nella giur.*, 2022, 918, con nota di CAVALLINI);
- u) sulla conformità all'ordinamento eurounitario e alla direttiva n. 1999/70/CE della normativa italiana che impedisce la stabilizzazione del personale del Corpo Militare della Croce Rossa italiana (CRI) richiamato in servizio temporaneo, cfr. Cons. Stato, Sez. IV, sentenza non definitiva 10 giugno 2022, n. 4741 (oggetto della relativa News US n. 63 del 10 giugno 2022);
- v) sull'abuso del contratto a termine nella P.A.: Corte di giustizia UE, sez. I, 7 marzo 2018, Santoro c. Comune di Valderice e altra, C-494/16 (in *Foro it.*, 2018, IV, 263; in *Dir. relazioni ind.*, 2019, 409, con nota di PASSALACQUA); Corte giustizia UE, sez. X, 14 settembre 2016, C-596/14 (in *Foro it.*, Rep. 2016, voce *Unione europea e*

*Consiglio d'Europa*, n.° 1959); Corte di giustizia UE, sez. III, 3 luglio 2014, n. 362 (in *Foro it.*, 2014, IV, 477; in *Dir. comm. internaz.*, 2015, 615, con nota di RAZZOLINI, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, 301, con nota di ALES); Corte di giustizia UE, sez. VIII, 13 marzo 2014, *Antonio Márquez Samohano*, C-190/13 (in *Dir. relazioni ind.*, 2014, 1158, con nota di FILONI); Corte di giustizia UE, sez. II, 10 marzo 2011, *Cunha Rodrigues Trstenjak (senza concl.) Deutsche Lufthansa AG c. Kumpan*, C-109/09 (in *Foro it.*, 2011, IV, 250; in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 540, con nota di DIAMANTI);

- w) sul principio di non discriminazione tra lavoratori del pubblico impiego a tempo determinato e indeterminato con particolare riferimento all'anzianità di servizio: Corte di giustizia UE, sez. VIII, ordinanza 4 settembre 2014, *Autorità per l'energia elettrica e il gas*, n. C-152/14 (in *Foro amm.*, 2015, 359, con nota di SPADA); Corte di giustizia UE, sez. VI, 18 ottobre 2012, *Valenza e altri c. Autorità garante della concorrenza e del mercato*, C-302/11-C-305/11 (in *Foro it.*, 2012, IV, 537); Corte di giustizia UE, sez. II, 22 dicembre 2010, C-444/09-C-456/09 (in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 1294, con nota di SIOTTO).