



News n. 34 del 15 aprile 2024
a cura dell'Ufficio del massimario

La Corte di giustizia dell'Unione europea dopo avere nuovamente delineato i termini del dialogo tra giudice comunitario e nazionale perimetrando i rispettivi obblighi processuali, ribadisce la generalizzata applicabilità dell'accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, datata 28 giugno 1999, anche per i membri del personale del Corpo militare della Croce Rossa italiana (CRI), chiamati a svolgere un servizio temporaneo.

Corte di giustizia dell'Unione europea, sezione sesta, sentenza 25 gennaio 2024, C-389/22 –GC e altri contro Croce Rossa Italiana.

Unione europea – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE – Obbligo della Corte di rispondere – Limiti.

La Corte di giustizia UE è, in linea di principio, obbligata a pronunciarsi su una questione pregiudiziale sollevata dal giudice nazionale riguardante l'interpretazione o la validità di una norma del diritto dell'Unione, che si presume rilevante, salvo qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione richiesta non ha alcun legame con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia ipotetico, o qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile a tale questione (1)

Unione europea – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE – Requisiti della domanda di rinvio pregiudiziale.

La necessità di pervenire a un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale impone che quest'ultimo rispetti scrupolosamente i requisiti relativi al contenuto di una domanda di pronuncia pregiudiziale – indicati esplicitamente all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte, richiamati nelle raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale, i quali si presumono noti al giudice del rinvio – illustrando, in particolare, i motivi che lo hanno indotto a interrogarsi sull'interpretazione o sulla validità di determinate disposizioni del diritto dell'Unione nonché il collegamento tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui al procedimento principale (2)

Unione europea – Rinvio pregiudiziale – Giudici nazionali di ultima istanza – Obbligo di rinvio – Eccezioni a tale obbligo – Atto chiaro.

L'articolo 267 TFUE deve essere interpretato nel senso che un giudice nazionale, avverso le cui decisioni non possa proporsi alcun ricorso giurisdizionale di diritto interno, può astenersi dal sottoporre alla Corte una questione di interpretazione del diritto dell'Unione, e risolverla sotto la propria responsabilità, qualora la corretta interpretazione del diritto dell'Unione si imponga con un'evidenza tale da non lasciar adito ad alcun ragionevole dubbio. L'esistenza di una siffatta eventualità deve essere valutata in base alle caratteristiche proprie del diritto dell'Unione, alle difficoltà particolari relative alla sua interpretazione e al rischio di divergenze giurisprudenziali in seno all'Unione europea. Tale giudice nazionale non è tenuto a dimostrare in maniera circostanziata che gli altri giudici di ultima istanza degli Stati membri e la Corte adotterebbero la medesima interpretazione, ma deve aver maturato la convinzione, sulla base di una valutazione che tenga conto dei citati elementi, che la stessa evidenza si imponga anche agli altri giudici nazionali in parola e alla Corte. (3)

Croce rossa italiana – Corpo militare – Rapporto di servizio volontario – Lavoratore a tempo determinato – – Nozione.

La clausola 5, punto 1, 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 si applica a un rapporto come quello instaurato tra il personale del Corpo militare della Croce Rossa italiana chiamato a svolgere un servizio temporaneo e quest'ultima, purché tale rapporto possa essere qualificato come «contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi», ai sensi dell'accordo quadro, e,

– nell'ipotesi in cui tale disposizione fosse applicabile a un siffatto rapporto, essa osta a una normativa nazionale che consente la proroga e il rinnovo nel corso di più anni e senza soluzione di continuità dei precetti rivolti a tale personale, nella misura in cui tale normativa non comporti nessuna delle misure destinate a evitare e, se del caso, sanzionare un utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato successivi enunciate in detta clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), né norme equivalenti.

(4)

Croce rossa italiana – Corpo Militare – Riorganizzazione – Rapporto di servizio volontario a tempo determinato – Reiterazione – Trasformazione – Principio di non discriminazione.

Il principio di non discriminazione, come attuato e concretizzato dalla 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 interpretato nel senso che: esso non osta a una normativa nazionale che, a seguito della riorganizzazione di un ente quale la Croce Rossa italiana, consente a persone quali i membri del personale del Corpo militare di quest'ultima chiamati a svolgere un servizio continuativo di continuare a esercitare la loro attività al servizio di tale ente, ma non prevede tale possibilità per persone quali i membri del personale di tale medesimo Corpo militare chiamati a svolgere un servizio temporaneo la cui attività al servizio di tale ente è terminata alla data prevista a tal fine. (5)

(1,2,3,4,5) I. – Con la sentenza in rassegna la Corte di giustizia UE si pronuncia sui plurimi quesiti deferiti dal Consiglio di Stato, sezione IV, sentenza non definitiva 10 giugno 2022, n. 4741 (in *Foro amm.*, 2022, 802, nonché oggetto della News US n. 63 del 7 luglio 2022 cui si rinvia per la ricostruzione dei profili in fatto e in diritto e per ogni approfondimento) con riferimento ai seguenti quesiti interpretativi di seguito sintetizzati concernenti:

- a) questioni di carattere generale afferenti ai presupposti e ai limiti dell'obbligo di rinvio pregiudiziale ex art. 267 TFUE da parte del giudice di ultima istanza, e segnatamente:
 - a1) se per escludere ogni ragionevole dubbio da dare alla questione sollevata e, quindi, per ritenere derogato l'obbligo di rinvio pregiudiziale ex art. 267 TFUE gravante sul giudice di ultima istanza, "*il convincimento che la stessa evidenza si imporrebbe anche ai giudici degli altri Stati membri ed alla Corte di Giustizia*" debba essere accertato in senso soggettivo, motivando in ordine alla possibile interpretazione suscettibile di essere data alla medesima questione dai giudici degli altri Stati membri e dalla Corte di giustizia ove investiti di identica questione;
 - a2) se, al fine di evitare una *probatio diabolica* e consentire la concreta attuazione delle circostanze derogatorie all'obbligo di rinvio pregiudiziale indicate da codesta Corte di giustizia – sia sufficiente accertare la manifesta infondatezza della questione pregiudiziale (di interpretazione e corretta applicazione della disposizione europea rilevante nel caso concreto) sollevata nell'ambito del giudizio nazionale, escludendo la sussistenza di ragionevoli dubbi al riguardo, tenuto conto, sul piano meramente oggettivo – senza un'indagine sul concreto atteggiamento interpretativo che potrebbero tenere distinti organi giurisdizionali - della terminologia e del significato propri del diritto unionale attribuibili alle parole componenti la disposizione europea (rilevante nel caso di specie), del contesto normativo europeo in cui la stessa è inserita e degli obiettivi di tutela sottesi alla sua previsione, considerando lo stadio di evoluzione del diritto europeo al momento in cui va data applicazione alla disposizione rilevante nell'ambito del giudizio nazionale;
 - a3) se, per salvaguardare i valori costituzionali ed europei della indipendenza del giudice e della ragionevole durata dei processi, sia possibile interpretare l'art. 267 TFUE, nel senso di escludere che il giudice supremo nazionale, che abbia preso in esame e riacusato la richiesta di rinvio pregiudiziale di interpretazione del diritto della Unione europea, sia sottoposto automaticamente, ovvero a discrezione della sola parte che propone l'azione, ad un procedimento per responsabilità civile e disciplinare;
- b) in questioni afferenti al trattamento giuridico ed economico del personale militare della CRI, e segnatamente:
 - b1) se risultano compatibili con la direttiva comunitaria n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e con il principio di legittimo affidamento, gli artt. 1626, 1653, 1668 e 1669 del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 che prevedono l'esistenza di rapporti di servizio con una Pubblica Amministrazione aventi scadenze più volte prorogabili e rinnovabili nel corso di decenni senza soluzione di continuità;

b2) se risultano compatibili con la direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e con il principio di non discriminazione gli artt. 5 e 6 del d.lgs. 28 settembre 2012, n. 178 nella parte in cui stabiliscono un diverso trattamento fra personale del medesimo Corpo in servizio continuativo (ovvero a tempo indeterminato) e in servizio temporaneo (ovvero a tempo determinato), con assenza di previsioni normative che assicurino ai lavoratori in servizio temporaneo opportunità di conservazione del rapporto di lavoro a seguito del riordino dell'ente di appartenenza.

II. – Rispondendo al giudice del rinvio, la Corte di giustizia UE:

c) con riferimento al primo gruppo di quesiti:

c1) ha premesso come:

- sia riservato esclusivamente al giudice nazionale – cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumere la responsabilità della futura decisione giurisdizionale – valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, *i*) sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la propria sentenza; *ii*) sia la rilevanza delle questioni sottoposte al giudice comunitario;
- in ragione della presunzione di rilevanza delle questioni sottoposte dal giudice nazionale al giudice comunitario, sussista l'obbligo del giudice comunitario di rispondere al quesito afferente all'interpretazione o alla validità di una norma del diritto comunitario, ad eccezione delle ipotesi in cui appaia in modo manifesto: *i*) che l'interpretazione richiesta non abbia alcun legame con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, *ii*) che il problema sia ipotetico; *iii*) che la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile a tale questione (Corte di giustizia UE, sez. III, 5 maggio 2022, C-567/20, Zagrebačka banka, ordinanza, 27 aprile 2023, C-482/22, Associazione Raggio Verde, più volte richiamate nella sentenza);

c2) ha rilevato sulle questioni indicate alle lettere a1) e a2) che l'articolo 267 TFUE deve essere interpretato nel senso che: *i*) un giudice nazionale, avverso le cui decisioni non possa proporsi alcun ricorso giurisdizionale di diritto interno, può astenersi dal sottoporre alla Corte una questione di interpretazione del diritto dell'Unione, e risolverla sotto la propria responsabilità, qualora la corretta interpretazione del diritto dell'Unione si imponga con un'evidenza tale da non lasciar adito ad alcun ragionevole dubbio; *ii*) l'esistenza di una siffatta eventualità deve essere valutata in base alle caratteristiche proprie del diritto dell'Unione, alle difficoltà particolari relative alla sua interpretazione e al rischio di divergenze giurisprudenziali in seno all'Unione; *iii*) tale giudice nazionale non è tenuto a dimostrare in maniera circostanziata che gli altri giudici di ultima istanza degli Stati membri e la Corte adotterebbero la medesima interpretazione, ma deve aver maturato la convinzione, sulla base di una valutazione che tenga conto dei citati elementi, che la stessa evidenza si imponga anche agli altri giudici nazionali in parola e alla Corte;

c3) ha rilevato l'insussistenza dell'obbligo di pronunciarsi con riferimento al quesito indicato alla lettera a3), stante l'assenza di collegamento con l'oggetto del procedimento principale che concerne il riconoscimento del diritto di

taluni membri del personale della CRI alla stabilizzazione del loro rapporto con quest'ultima, e l'annullamento degli atti con cui essa li ha collocati in congedo e non già il sorgere della responsabilità civile e disciplinare di un organo giurisdizionale nazionale avverso le cui decisioni non possa proporsi alcun ricorso giurisdizionale di diritto interno;

c4) ha ribadito che ove il giudice del rinvio escluda l'esistenza di ragionevoli dubbi quanto all'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui alle questioni pregiudiziali, ciò: *i)* non implica l'irricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale, *ii)* può tutt'al più integrare un'ipotesi di esonero del giudice nazionale dall'obbligo di rinvio ad esso incombente in forza dell'articolo 267, terzo comma, TFUE;

d) con riferimento al secondo gruppo di quesiti *sub* lett. b):

d1) – premessa la possibilità di riquilibrare e riformulare il quesito posto dal giudice del rinvio individuando le pertinenti disposizioni eurounitarie da applicare, spetta al riguardo «*alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio gli elementi di diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia*» (Corte di giustizia UE, sez. I, sentenza del 22 giugno 2022, C-267/20, Volvo e DAF Trucks, punto 28) – ha ricostruito il primo quesito di tale gruppo nei seguenti termini: “*se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che consente la proroga e il rinnovo, nel corso di più anni e senza soluzione di continuità, dei precetti rivolti a volontari chiamati a svolgere un servizio temporaneo, quali quelli appartenenti al Corpo militare della Croce Rossa italiana.*”;

d2) ha, in primo luogo, sottolineato che i membri del personale del Corpo militare della CRI, chiamati a svolgere un servizio temporaneo, non possono essere esclusi *a priori* dall'ambito di applicazione dell'accordo quadro sol perché titolari dello *status* di militari che esercitano la propria attività al servizio di un'autorità pubblica, in quanto:

- dalla formulazione della clausola 2, punto 1, di tale accordo quadro risulta che l'ambito di applicazione di quest'ultimo assume una concezione ampia, poiché riguarda in generale i «*lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro*»:

- la nozione di «*lavoratori a tempo determinato*», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del loro contratto in diritto interno (Corte di giustizia UE, sez. II, 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18, Sánchez Ruiz e a., in *Foro it.*, 2020, IV, 242, con nota di A.M. PERRINO, nonché ordinanza, 26 aprile 2022, C-464/21, Universitat de Barcelona);

- l'accordo quadro si applica a tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al loro datore di lavoro, purché questi siano vincolati da un contratto o da un rapporto di lavoro, ai sensi del diritto nazionale, e fatta salva soltanto la

discrezionalità conferita agli Stati membri dalla clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro per quanto attiene all'applicazione di quest'ultimo a talune categorie di contratti o di rapporti di lavoro nonché l'esclusione, conformemente al quarto comma del preambolo dell'accordo quadro, dei lavoratori interinali (Corte di giustizia UE, sez. II, 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18, *Sánchez Ruiz e a.*, cit., nonché ordinanza, 26 aprile 2022, C-464/21, *Universitat de Barcelona*, più volte citate nella sentenza);

- a differenza della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 – che non è applicabile in ragione di alcune attività specifiche nel pubblico impiego, in particolare nelle forze armate, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile (v., in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*) – la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, non prevede una siffatta esclusione dal suo ambito di applicazione;
- nella misura in cui l'accordo quadro non esclude alcun settore particolare dal suo ambito di applicazione, le prescrizioni enunciate in tale accordo quadro sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con gli altri enti del settore pubblico [v., in tal senso, Corte di giustizia UE, sez. II, 16 luglio 2020, C-658/18, *Governo della Repubblica italiana* (in *Foro it.*, 2021, IV, 37, con nota di G. GRASSO, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1203 con nota di M. DEL FRATE, *Giudici di pace e nozione "comunitaria" di lavoratore*, 2020, nonché oggetto della News US n. 89 del 25 agosto 2020), 13 gennaio 2022, C-282/19, *MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, più volte citate nella sentenza];
- l'eccezione prevista dall'articolo 45, paragrafo 4, TFUE, invocata dal giudice del rinvio, non può incidere sull'ambito di applicazione dell'accordo quadro poiché la direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 è stata adottata sul fondamento delle disposizioni del trattato CE relative alla politica sociale dell'Unione, in particolare dell'articolo 139, paragrafo 2, CE, divenuto articolo 155, paragrafo 2, TFUE, e non sulla base delle disposizioni di tale trattato relative alla libera circolazione dei lavoratori; alla luce di tali circostanze, occorre considerare che soggetti quali i membri del personale del Corpo militare della CRI, chiamati a svolgere un servizio temporaneo, non possono essere esclusi a priori dall'ambito di applicazione dell'accordo quadro per il motivo che possiedono lo status di militari che esercitano la propria attività al servizio di un'autorità pubblica.

d3) occorre rammentare che dal considerando 17 della direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e dalla clausola 2, punto 1, di tale accordo quadro emerge che la direttiva in parola riserva agli Stati membri ampia discrezionalità nel definire i termini «contratto di assunzione» o «rapporto di lavoro», impiegati in tale clausola, a condizione di rispettare l'effetto utile di tale direttiva e i principi generali del diritto dell'Unione, cosicché:

- la qualifica formale, da parte del legislatore nazionale, del rapporto tra una persona e la pubblica amministrazione non può escludere che a tale persona

debba tuttavia essere riconosciuta la qualità di lavoratore in base al diritto nazionale, qualora tale qualifica formale sia solo fittizia, dissimulando così un vero e proprio rapporto di lavoro ai sensi di tale diritto;

- per non essere considerata arbitraria, l'esclusione dalla definizione di «contratto di lavoro» o di «rapporto di lavoro» può essere ammessa solo qualora la natura del rapporto di lavoro di cui trattasi sia sostanzialmente diversa da quella che lega ai loro datori di lavoro i dipendenti che, secondo il diritto nazionale, rientrano nella categoria dei lavoratori, in modo tale da condurre ad una situazione che possa generare abusi e pertanto ostacolare detti obiettivi
- d4) – presupposta la competenza del giudice del rinvio nel valutare i fatti del procedimento principale e nell'interpretare la normativa nazionale onde esaminare se il rapporto instaurato tra i membri del personale del Corpo militare della CRI chiamati a svolgere un servizio temporaneo e quest'ultima sia, per sua natura, analogo o meno a un rapporto di lavoro che lega un datore di lavoro a un dipendente – ha riaffermato il compito del giudice comunitario di fornire una risposta utile in base alle indicazioni tratte dagli atti del procedimento principale e dalle osservazioni scritte che le sono state presentate [Corte di giustizia UE, sez. I, 8 giugno 2023, C-468/20, Fastweb e a. (oggetto della News UM n. 87 del 5 luglio 2023)] osservando al riguardo come:
- dalla sentenza di rinvio emerge che i ricorrenti di cui al procedimento principale abbiano effettuato prestazioni reali ed effettive per la CRI, che non sono né puramente marginali né accessorie, dal momento che hanno svolto per essa un servizio nel quadro di precetti prorogati e rinnovati più volte;
 - nonostante la presupposta la natura volontaria e gratuita di tali prestazioni, risulta che tali ricorrenti hanno percepito, come corrispettivo di tali prestazioni, «una forma di retribuzione».
 - c i ricorrenti di cui al procedimento principale, avendo fatto parte del personale del Corpo militare della CRI chiamato a svolgere un servizio temporaneo, dovrebbero, in linea di principio, essere qualificati, se del caso, come «lavoratori a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro;
 - nel caso in cui il giudice del rinvio dovesse concludere, tenendo conto delle considerazioni fin esposte, nel senso dell'esistenza di «contratti di lavoro» o di «rapporti di lavoro» a tempo determinato, ai sensi dell'accordo quadro, occorre rammentare che da costante giurisprudenza della Corte emerge che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro si applica unicamente in presenza di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato;
 - i limiti alla discrezionalità riconosciuta agli Stati membri si impongono in particolare per quanto riguarda una nozione chiave, come quella del carattere successivo dei rapporti di lavoro, che è determinante per la definizione dello stesso ambito di applicazione delle disposizioni nazionali volte ad attuare l'accordo quadro, giacché una definizione restrittiva della nozione di «rapporti di lavoro a tempo determinato successivi» rischierebbe di avere non solo l'effetto di escludere, di fatto, un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela dei lavoratori perseguita dalla direttiva

- n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e dall'accordo quadro, svuotando di gran parte del suo significato l'obiettivo perseguito da tale normativa, ma anche quello di consentire l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale;
- nel caso di specie, dalla sentenza di rinvio emerge che i ricorrenti di cui al procedimento principale sono stati più volte chiamati in servizio con la possibilità di successive proroghe, sicché, in tali circostanze, siffatti rapporti di servizio dovrebbero, se del caso, essere qualificati come contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, pena, altrimenti, il rischio di compromettere la realizzazione degli obiettivi della direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e dell'accordo quadro.
 - nel caso in cui il giudice del rinvio dovesse concludere nel senso dell'applicabilità dell'accordo quadro, in particolare della clausola 5, punto 1, di quest'ultimo, ai fatti di cui alla controversia in esame nel procedimento principale, occorre, in secondo luogo, ricordare che tale clausola 5 ha lo scopo di attuare uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, vale a dire delimitare il ricorso reiterato ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abusi a danno dei lavoratori, prevedendo tre misure elencate al punto 1, lettere da a) a c), della clausola 5 dell'accordo quadro, ancorate rispettivamente: *i)* a ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, consistenti in circostanze precise e concrete (e non generali e astratte) che contraddistinguono una determinata attività e pertanto tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato; *ii)* alla durata massima totale di tali contratti o rapporti di lavoro successivi; *iii)* al numero di rinnovi di questi;
 - gli Stati membri dispongano al riguardo di un margine di discrezionalità, dal momento che possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate nella clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro, oppure a norme esistenti equivalenti, e ciò tenendo conto, al contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori;
 - in ogni caso, non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per lo svolgimento, in modo permanente e duraturo, di mansioni che rientrano nella normale attività del settore di cui trattasi giacché, in tal modo, perdono la natura provvisoria, connotandosi come un rapporto permanente e durevole non giustificabile ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, secondo cui i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro;
 - inoltre, non si possa ritenere che i lavoratori a tempo determinato siano privati della tutela ad essi garantita dall'accordo quadro per il solo motivo che hanno liberamente acconsentito alla conclusione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, salvo privare completamente la clausola 5 di tale accordo quadro di ogni effetto utile;
 - la clausola 5 dell'accordo quadro: *i)* non stabilisca sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui siano stati constatati abusi, spettando alle autorità nazionali

adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì sufficientemente effettive e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro; *ii*) non enunci un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la conversione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, purché sia possibile applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione;

- affinché una normativa nazionale che vieta, nel settore pubblico, la trasformazione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare e, eventualmente, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato;
- se il giudice del rinvio dovesse constatare l'assenza, nella normativa nazionale di cui al procedimento principale, di una qualsiasi altra misura effettiva per prevenire e sanzionare gli abusi eventualmente accertati nei confronti dei lavoratori del settore pubblico, una simile situazione sarebbe idonea a pregiudicare lo scopo e l'effetto utile della clausola 5 dell'accordo quadro e sarebbe, quindi, contraria a tale clausola;
- in tale contesto, laddove non esista, nei confronti del personale assunto nelle amministrazioni in forza del diritto amministrativo, nessun'altra misura equivalente ed efficace di tutela, l'equiparazione di tale personale a tempo determinato a «lavoratori a tempo indeterminato non permanenti» potrebbe costituire una misura idonea a sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato e ad eliminare le conseguenze della violazione delle disposizioni dell'accordo quadro;

d5) in ordine all'ultima questione sollevata dal giudice del rinvio, ha osservato:

- che l'accordo quadro non fissa né le condizioni alle quali è consentito fare ricorso ai contratti di lavoro a tempo indeterminato né quelle alle quali è consentito fare ricorso ai contratti a tempo determinato;
- come una disparità di trattamento consistente nel solo fatto che un rapporto di lavoro a tempo determinato giunge, a una certa data, alla sua scadenza mentre un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non si è concluso a detta data non può essere sanzionata sulla base dell'accordo quadro poiché la temporaneità del rapporto costituisce la caratteristica essenziale che distingue un rapporto di lavoro a tempo determinato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'accordo quadro non può essere interpretato nel senso che esso osta alla disparità di cui all'art. 6, comma 9, del d.lgs. n. 178 del 2012 che, a seguito della riorganizzazione di un ente quale la CRI, consente a persone quali i membri del personale del Corpo militare di quest'ultima chiamati a svolgere un servizio continuativo di proseguire la loro attività al servizio di tale ente, ma non prevede tale possibilità per persone quali i membri del personale di tale

medesimo Corpo militare chiamati a svolgere un servizio temporaneo la cui attività al servizio di tale ente è terminata alla data prevista a tal fine.

III – Per completezza, si segnala quanto segue:

e) con riferimento alla teoria dell'atto chiaro e ai limiti dell'obbligo del rinvio pregiudiziale:

e1) in giurisprudenza: i) Corte di giustizia UE, sez. VIII, ordinanza 12 dicembre 2023, C-407/23, Hera Luce Srl (oggetto della News UM n. 16 del 7 febbraio 2024, cui si rinvia per la ricostruzione della casistica dei principali errori nella formulazione del quesito in sede di rinvio pregiudiziale), ii) Corte di giustizia UE, sez. VI, ordinanza 15 dicembre 2022, C-597/21, Centro Petroli Roma S.r.l., (oggetto della News UM n. 24 del 14 febbraio 2023), iii) Corte di giustizia UE, Grande sezione, 6 ottobre 2021, C-561/19, Consorzio Italian Management, Catania Multiservizi S.p.A. secondo cui «quando l'esistenza di orientamenti giurisprudenziali divergenti –in seno agli organi giurisdizionali di un medesimo Stato membro o tra organi giurisdizionali di Stati membri diversi –relativi all'interpretazione di una disposizione del diritto dell'Unione applicabile alla controversia di cui al procedimento principale è portata a conoscenza del giudice nazionale di ultima istanza, esso deve prestare particolare attenzione nella sua valutazione riguardo a un'eventuale assenza di ragionevole dubbio quanto all'interpretazione corretta della disposizione dell'Unione di cui trattasi»;

e2) in dottrina: tra i numerosi e autorevoli contributi si segnalano: i) G. TESAURO, *Sui vincoli (talvolta ignorati) del giudice nazionale prima e dopo il rinvio pregiudiziale: una riflessione sul caso Avastin/Lucentis e non solo.*, in www.federalismi.it, 18 marzo 2020, rilevante per il particolare approfondimento dei vincoli sussistenti in capo al giudice nazionale a seguito della pronuncia del giudice comunitario in sede di rinvio pregiudiziale, ii) G. FALCON, *La controversia tra i Fairfax e gli Hunter e il consolidamento della Corte Suprema al vertice del sistema giudiziario degli Stati Uniti*, in www.federalismi.it, 3 giugno 2020; iii) L. PIERDOMINICI, *Genesi e circolazione di uno strumento dialogico: il rinvio pregiudiziale nel diritto comparato sovranazionale*, in www.federalismi.it, 24 giugno 2020, che si sottolinea per l'interessante ricostruzione della genesi del rinvio pregiudiziale nei trattati comunitari, iv) G. TULUMELLO, *Sui presupposti dell'obbligatorietà del rinvio pregiudiziale per i giudici nazionali di ultima istanza: segnali (convergenti) di un'esigenza di ripensamento della giurisprudenza Cilfit*, in www.giustizia-amministrativa.it, 28 settembre 2021 che sottolinea «il rischio di una dilatazione del fenomeno del "rinvio pregiudiziale difensivo", al solo scopo di evitare i profili di responsabilità, come tale però anch'esso contrario alla natura e alla ratio dell'istituto (e, soprattutto, alla reale funzione di un dialogo fra le Corti non meramente retorico e demagogico).», v) TOSATTO-ALIOTTA, *Corte di giustizia e Consiglio di stato sulla dottrina dell'acte clair*, in *Giorn. dir. amm.*, 2022, 355; vi) C. COMMANDATORE, *Rimedi processuali contro il giudicato anticomunitario*, in *Riv. dir. proc.*, 2022, 687 che ricorda come:

- «il giudice amministrativo, reinterpreta il disposto dell'art. 395, comma 1°, n. 4, c.p.c. (relativo alle ipotesi di revocazione ordinaria) ha, in alcuni casi, incluso tra i vizi revocatori per errore di fatto anche l'omessa pronuncia su specifici motivi di ricorso

che, attenendo alla violazione della regola prevista dall'art. 112 c.p.c., costituisce vizio censurabile, nel giudizio civile, dinanzi al giudice di legittimità.»;

- *nulla esclude, infatti, che l'omesso rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia possa assimilarsi all'omessa pronuncia su specifici motivi, equiparando, a tali fini, la nozione di motivo di ricorso (e d'impugnazione) con quella di questione di diritto tramite un meccanismo in cui il previo rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia può costituire presupposto per il positivo vaglio della fase rescindente;*
- *un'apertura a tale ipotesi è di recente emersa nella giurisprudenza, soprattutto amministrativa, potendosi richiamare la sentenza Consiglio di Stato, sez. VI, 9 dicembre 2019, n. 8380, che ha reputato annoverabile tra i vizi revocatori di cui all'art. 395, comma 1°, n. 4 c.p.c. la «mancata percezione da parte del giudice di appello dell'effettivo contenuto materiale dell'istanza di rinvio pregiudiziale formulata dall'appellante», vii) F. MUNARI, *Il «dubbio ragionevole» nel rinvio pregiudiziale*, in www.federalismi.it, 13 luglio 2022 che ripercorrendo le più rilevanti questioni sul tema, ha osservato:*

 - *come la clausola di esonero dell'obbligo di rinvio compendiata nell'assunto di una soluzione interpretativa del diritto comunitario da parte del giudice nazionale di ultima istanza la cui evidenza si imporrebbe anche ai giudici degli altri Stati membri ed alla Corte di giustizia sia puramente ipotetica, anche alla luce della diversità linguistica esistente nelle diverse versioni di una medesima disposizione, o talora di un medesimo termine usato in un atto normativo comunitario anche alla luce della valenza fidefacente di tutte le versioni linguistiche ai sensi dell'art. 55.1 TFUE;*
 - *come sussista una presunzione di ragionevole dubbio interpretativo legittimante il rinvio pregiudiziale della questione qualora oggetto di orientamenti giurisprudenziali divergenti, viii) E. CHITI, *Il Consiglio di Stato e l'obbligo di rinvio pregiudiziale*, in *Giorn. dir. amm.*, 2022, 778, ix) F. TALLARO, *Il giudicato contrastante con il diritto dell'Unione europea e con la convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in www.giustizia-amministrativa.it, 2023; x) B. NASCIMBENE, *Il rinvio pregiudiziale innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea: disciplina e indicazioni pratiche*, in www.federalismi.it, 11 luglio 2023, che si evidenzia per l'ampia trattazione dei temi in esame e i puntuali riferimenti giurisprudenziali, e, in particolare:*

 - *per il compendio delle ipotesi in cui il giudice di ultima istanza è esonerato dall'obbligo di rinvio pregiudiziale, ossia "a) quando la questione "sia materialmente identica ad altra questione, sollevata in relazione ad analoga fattispecie, che sia statagià decisa in via pregiudiziale"; b) quando la risposta alla questione risulti "da una giurisprudenza costante della Corte che, indipendentemente dalla natura dei procedimenti in cui sia stata prodotta, risolva il punto di diritto litigioso, anche in mancanza di una stretta identità fra le materie del contendere"; c) quando la norma di diritto UE sia talmente chiara ovvero si imponga "con tale evidenza da non lasciare adito ad alcun ragionevole dubbio sulla soluzione da dare alla questione sollevata";*
 - *per la puntuale descrizione dell'obbligo di motivazione che grava sul giudice nazionale qualora ricorra una delle ipotesi indicate di "non rinvio" sopraindicate che deve essere puntualmente ed espressamente specificata: non*

sarà sufficiente, dunque, rinviare alla giurisprudenza della Corte di giustizia, ma dovrà essere specificata la causa di esonero dal giudice;

- per l'indicazione dell'unico caso in cui giudice di ultima istanza deve rivolgersi alla Corte di giustizia, anche se ricorrono le cause di esonero, ossia solo quando nel procedimento principale gli è consentito di mantenere "taluni effetti di un atto incompatibile con il diritto dell'Unione europea": questa "facoltà eccezionale", tuttavia, "necessita di una prova circostanziata";

f) con di riferimento in materia di lavoro a tempo determinato e all'applicazione dell'accordo quadro:

f1) ai ricercatori universitari a tempo determinato: v. Corte di giustizia UE, sez. VI, 15 dicembre 2022, C-40/20 e C-173/2020, AQ e altri contro Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR, Università degli Studi di Perugia (oggetto della News UM n. 14 del 30 gennaio 2023) sez. VII, 3 giugno 2021, C-326/19, E.B. contro Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca– MIUR e altri (oggetto della News US n. 81 del 25 ottobre 2021);

f2) in settore di nicchia (insegnamento delle materie non militari nell'Aeronautica Militare) disciplinato da una vecchia legge (l. 15 dicembre 1969, n. 1023), peraltro attualmente abrogata (ma sostituita con una disciplina identica di cui all'art. 1531 del d.lgs. n. 66 del 2010), v. Cass. civ., sez. lav., 27 aprile 2023, n. 11037, ord. (in *Lavoro nella giur.*, 2023, 1068, con nota di F. STOLFA, *Ancora un rinvio alla CGUE sul lavoro a termine nella p.a. la cassazione perde un'occasione per fare chiarezza?*), che ha sottoposto alla Corte di giustizia UE i seguenti quesiti:

- *“Se la clausola 5 “Misure di prevenzione degli abusi” dell’Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE del Consiglio, debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella italiana di cui all’art. 2, comma 1, della legge n. 1023 del 1969, e dell’art. 1 del D.M. 20 dicembre 1971, che prevede il conferimento di incarichi annuali (ai sensi dell’art. 7 del D.M. 20 dicembre 1971 “per la durata massima di un anno scolastico”) di insegnamento nelle materie non militari presso le scuole, gli istituti e gli enti della Marina e dell’Aeronautica militare, a personale civile estraneo all’Amministrazione dello Stato, senza prevedere l’indicazione di ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo degli stessi (espressamente previsto all’art. 4 del medesimo D.M., nel prevedere una diminuzione della retribuzione per il secondo incarico), la durata massima totale dei contratti a tempo determinato e il numero massimo dei rinnovi, e senza prevedere la possibilità, per tali docenti di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo, in mancanza peraltro di un ruolo dei docenti di tali scuole, a cui accedere.”*
- *“se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della clausola 5, punto 1, della direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE, le esigenze di organizzazione del sistema degli Istituti, scuole ed enti della Marina e dell’Aeronautica militare, tali da rendere compatibile con il diritto dell’Unione europea una normativa come quella italiana sopra richiamata, che per il conferimento di incarichi di docenza a personale estraneo a detti istituti, scuole ed enti militari, non stabilisce condizioni per ricorrere al lavoro a termine in*

coerenza con la Direttiva 1999/70/CE e l'allegato Accordo quadro, e non prevede il diritto al risarcimento del danno.”;

g) con riferimento alla casistica sulle controversie inerenti al personale militare della CRI:

g1) sull'applicabilità della normativa di cui al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165: Cons. Stato, sez. IV, 2 settembre 2022, n. 7673, ove, si chiarisce: *i)* che non sono mutuabili né applicabili al personale militare (anche in ragione delle diverse esigenze operative collegate allo *status* rivestito) i principi del diritto del lavoro vigenti per i dipendenti civili delle Amministrazioni pubbliche, in primis quelli della normativa di cui al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; *ii)* che una volta affermato lo *status* di militare del personale appartenente al Corpo militare della C.R.I. ne consegue l'inapplicabilità del riconoscimento a fini economici delle c.d. mansioni superiori, già ammesso nel pubblico impiego privatizzato entro determinati limiti;

g2) sulla doverosità dell'annullamento in autotutela in tema di promozioni: Cons. Stato, 2022, n. 7341 secondo cui: *i)* l'art. 89, comma 2, r.d., 10 febbraio 1936, n. 484 esclude la possibilità di procedere a promozioni in assenza dei posti vacanti nei ruoli organici dei singoli gradi del personale di assistenza del corpo militare della C.R.I.; *ii)* ne consegue la legittimità del provvedimento di annullamento in autotutela il cui interesse è *in re ipsa* in ragione dell'imperatività delle regole che fissano con certezza i criteri sulla decorrenza economica in caso di promozione e che stabiliscono il principio da seguire nel dare corso agli avanzamenti; *iii)* ne discende la doverosità dell'attività di liquidazione e di recupero delle somme indebitamente corrisposte che costituisce il risultato di attività amministrativa meramente contabile priva di valenza provvedimentale il cui solo temperamento ammesso si declina nelle modalità di recupero che non devono essere eccessivamente onerose, in relazione alle condizioni di vita del debitore, non rilevando, invece, l'affidamento e la buona fede del pubblico dipendente di cui l'Amministrazione;

g3) in dottrina: F. BASSETTA, in *Commentario all'ordinamento militare*, a cura di R. DE NICTOLIS-V. POLI-V. TENORE, Roma, 2011, vol. V, 139 ss.;

h) sulla specificità dello statuto del personale militare:

h1) Corte cost., ordinanza, 6 marzo 2023, n. 36 (in *Foro it.*, 2023, I, 982), con cui si dispone la restituzione degli atti al giudice *a quo* in considerazione dello *ius superveniens* costituito dall'art. 1, comma 101, l. 30 dicembre 2021 n. 234 che ha esteso anche alle forze di polizia a ordinamento civile e, dunque, al personale della polizia di Stato e al personale della polizia penitenziaria, la disciplina per il calcolo della quota retributiva della pensione, di cui all'art. 54 d.P.R. n. 1092 del 1973;

h2) v. Corte cost., 28 febbraio 2023, n. 33 (in *Foro it.*, 2023, I, 983) che ha chiarito come la differenziazione del regime pensionistico tra il personale a ordinamento civile e quello a ordinamento militare non sia irragionevole o discriminatoria rientrando nella discrezionalità del legislatore prevedere

diverse discipline nel rispetto dei diritti fondamentali e della razionalizzazione dei sistemi previdenziali;

h3) v. Corte cost., 30 dicembre 2022, n. 270 (in *Foro it.*, I, 983, in *Giur. costit.*, 2022, 2973) che:

- esclude che la l'attuale sistema normativo possa condurre a configurare un principio di piena omogeneità di regolazione fra personale militare e personale civile del comparto di pubblica sicurezza.
 - ribadisce la strutturale diversità tra i rispettivi *status* che determina differenti soluzioni sul piano normativo e che è all'origine della dicotomia nelle discipline previdenziali fra impiego civile e impiego militare presente nel d.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092;
 - conferma come l'impiego militare sia caratterizzato da una forte compenetrazione fra i profili ordinamentali e la disciplina del rapporto di servizio, come attesta lo stesso codice dell'ordinamento militare di cui al d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 che, non a caso, ha normato contestualmente i diversi profili poiché l'art. 1860 richiama l'art. 32 del d.P.R. n. 1092 del 1973 in tema di valutazione a fini pensionistici del periodo di studi universitari per gli ufficiali;
 - sottolinea la diversità di disciplina del personale della Polizia di Stato, riconducibile, pur nelle sue accentuate specificità, a quella degli impiegati civili dello Stato.
 - riafferma che la comune appartenenza al comparto Difesa, sicurezza e soccorso pubblico, dei dipendenti della Polizia di Stato e dei militari dell'Arma dei carabinieri, non elide le differenze e le specificità degli ufficiali dell'Arma dei carabinieri, avente rango di Forza armata ai sensi dell'art. 155 del d.lgs. n. 66 del 2010, divenendo così beneficiari della disposizione censurata proprio in quanto militari, così come, in tale veste, ne fruivano gli appartenenti alla Polizia di Stato prima della "smilitarizzazione";
 - evidenzia il carattere eccezionale e derogatorio della gratuità del computo degli anni del corso universitario per conseguire la laurea per gli ufficiali prevista dall'art. 32 del d.P.R. n. 1092 del 1973 rispetto al riscatto a titolo oneroso degli anni di laurea previsto per i dipendenti civili dall'art. 13 dello stesso d.P.R., che si colloca nel perimetro della disciplina generale dettata dall'art. 2 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184 (Attuazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di ricongiunzione, di riscatto e di prosecuzione volontaria ai fini pensionistici);
- h4) v. Cons. Stato, sez. IV, 1 dicembre 2020, n. 7619 (in continuità con gli orientamenti consolidati già espressi in Cons. Stato, sez. VI, 7 febbraio 2020, n. 961, gennaio 2020 n. 118; 28 luglio 2017, n. 3771; Cons. Stato, Ad. plen., 29 gennaio 2016, n. 1, in *Foro it.*, 2016, III, 338 e Cons. Stato, sez. IV, 15 febbraio 2013, n. 926, in *Foro it.* Rep. 2013, Militare, n. 37) che – con riferimento all'applicabilità nell'ambito del personale militare dell'art. 42-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, secondo cui "1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato

e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retribuitiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione" – ha evidenziato come:

*i) le convenzioni internazionali non attribuiscono immediatamente ai cittadini diritti soggettivi al mantenimento della integrità del nucleo familiare essendo necessarie norme attuative e applicative che modellino le posizioni soggettive nell'ambito e secondo le modalità disciplinate dai rispettivi ordinamenti statuali; ii) in particolare con riferimento alla posizione soggettiva vantata dal personale delle Forze armate e di polizia, la disposizione legislativa sopraindicata non riconosce un diritto soggettivo, bensì un interesse legittimo demandando all'amministrazione di accordare la fruizione del beneficio, purché non vi ostino "casi o esigenze eccezionali"; dovendosi considerare altresì che, a far data dal 20 febbraio 2020, a seguito della riforma introdotta dal d.lgs. 27 dicembre 2019, n. 172 n. 172, le ragioni di servizio che non consentono l'assegnazione temporanea del personale militare o delle forze di polizia, non devono più avere il carattere della eccezionalità; iii) il trasferimento disposto ai sensi dell'art. 42-bis del d.lgs. n. 151 del 2001, non attribuisca alcuna aspettativa (né tampoco alcun diritto) legittimamente tutelata alla stabilizzazione della sede di servizio a cui si è soltanto temporaneamente assegnati in relazione e nel limite, stabilito dal legislatore, dei tre anni di età della prole, per cui, una volta superato detto limite, la scelta dell'amministrazione di far rientrare il militare nella sede di servizio originaria è legittima e, anzi, doverosa; iv) nell'interpretazione e applicazione della normativa in questione, viga il principio secondo cui le misure di sostegno alla maternità e alla paternità vanno applicate tenendo conto delle specificità settoriali delle Forze armate e di tutti i Corpi di polizia, ad ordinamento militare e civile, giacché si tratta di settori dell'amministrazione strettamente preordinati alla tutela di interessi pubblici primari (difesa della Patria, pubblica sicurezza e ordine pubblico) e perciò connotati da forti elementi di specialità; v) la delicatezza degli interessi pubblici sottesi implichi che la mobilità sul territorio sia uno degli elementi caratterizzanti lo *status* di militare, per cui non può essere considerato come assoluto il diritto all'unità familiare; vi) il trasferimento del militare per ridislocazione o per soppressione del reparto di appartenenza integra un ordine militare, al quale, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, le garanzie partecipative di cui alla l. 7 agosto 1990, n. 241 non si applicano a meno che il destinatario del provvedimento non dimostri in giudizio il carattere vessatorio del trasferimento.*

