

Il Consiglio di Stato, sez. VI, sottopone alla Corte di giustizia UE diverse questioni pregiudiziali sulle norme italiane che consentono la stipula e la proroga, senza limiti quantitativi, di contratti da ricercatore universitario a tempo determinato

**Consiglio di Stato, sez. VI, ordinanza 10 gennaio 2020, n. 247 – Pres. Santoro, Est. Russo**

**Istruzione pubblica – Ricercatori a tempo determinato – Prorogabilità dei contratti – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE**

*Devono essere rimesse alla Corte di giustizia UE le seguenti questioni pregiudiziali:*

1) – *se la clausola n. 5 dell'accordo quadro di cui alla direttiva n. 1999/70/CE (Direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", letta in combinazione coi considerando nn. 6 e 7 e con la clausola n. 4 di tale Accordo ("Principio di non discriminazione"), nonché alla luce dei principi di equivalenza, di effettività e dell'effetto utile del diritto eurounitario, osta a una normativa nazionale, nella specie l'art. 24, comma 3, lett. a), e l'art. 22, comma 9, della legge n. 240 del 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, quale 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;*

2) – *se la citata clausola n. 5 dell'Accordo quadro, letta in combinazione con i considerando nn. 6 e 7 della direttiva e con la citata clausola n. 4 di detto Accordo, nonché alla luce dell'effetto utile del diritto eurounitario, osta ad una normativa nazionale (nella specie, gli artt. 24 e 29, comma 1, della legge n. 240 del 2010), laddove concede alle Università di reclutare esclusivamente ricercatori a tempo determinato, senza subordinare la relativa decisione alla sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali e 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;*

3) – *se la clausola n. 4 del medesimo Accordo quadro osta ad una normativa nazionale, quale l'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75 del 2017 (come interpretato dalla circolare ministeriale 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 solo perché l'art. 22, comma 16, del d.lgs. n. 75 del 2017 ne ha ricondotto il rapporto di lavoro, pur fondato per legge su un contratto di lavoro subordinato, al "regime di diritto pubblico", e nonostante l'art. 22, comma 9, della legge n. 240 del 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 art. 24 o di assegni di ricerca di cui allo stesso art. 22, con le Università e con gli Enti di ricerca;

4) – 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 n. 4 di esso ostano ad una normativa nazionale (l'art. 24, comma 3, lett. a, della legge n. 240 del 2010 e l'art. 29, commi 2, lett. d, e 4 del d.lgs. n. 81 del 2015) che, pur in presenza d'una disciplina applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati da ultimo racchiusa nel medesimo decreto n. 81 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 stessa, 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;

5) – se la clausola n. 5 del citato Accordo Quadro osta, anche alla luce dei principi di effettività e di equivalenza e della predetta clausola n. 4, a che una normativa nazionale (l'art. 29, commi 2, lett. d, e 4 del d.lgs. n. 81 del 2015 e l'art. 36, commi 2 e 5, del d.lgs. n. 165 del 2001) precluda ai ricercatori universitari assunti con contratto a tempo determinato di durata triennale e prorogabile per altri due (ai sensi del citato art. 24, comma 3, lett. a, della legge n. 240 del 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. (1)

(1) I. – Con l'ordinanza in rassegna (nonché con l'analogo ordinanza n. 240, resa in pari data) il Consiglio di Stato sottopone alla Corte di giustizia UE una serie di quesiti interpretativi concernenti la disciplina del rapporto di lavoro dei ricercatori universitari a tempo determinato, di cui alla legge n. 240 del 2010 ed al d.lgs. n. 75 del 2017.

La controversia dalla quale è scaturita la rimessione alla Corte di Lussemburgo vedeva protagonisti alcuni ricercatori a tempo determinato i quali avevano avanzato domanda, nei confronti della loro Università di appartenenza (quella di Perugia), di essere assunti a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75 del 2017 (recante, come noto, norme per il "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"). In particolare, si trattava di soggetti che, dopo aver inizialmente fruito di alcuni assegni annuali e/o biennali di ricerca, erano stati assunti dall'Ateneo quali ricercatori a tempo determinato ai sensi

dell'art. 24, comma 3, lett. a), della legge n. 240 del 2010, fruendo, secondo tale norma, sia degli iniziali tre anni di contratto sia, successivamente, della proroga biennale.

La determinazione negativa dell'Ateneo è stata da loro impugnata dinnanzi al T.a.r. per l'Umbria che, con sentenze del 13 e del 20 marzo 2019, nn. 140 e 147, ha tuttavia rigettato i loro ricorsi, in particolare escludendo per i ricercatori universitari, in quanto appartenenti alla categoria dei lavoratori in regime di diritto pubblico, l'applicabilità della direttiva n. 1999/70/CE, relativa all'Accordo Quadro sul Lavoro a tempo determinato (recepita nel nostro ordinamento interno con il d.lgs. n. 368 del 2001).

II. – Il Consiglio di Stato, adito in sede di appello, decide invece di investire della questione la Corte di giustizia, secondo il seguente percorso argomentativo:

a) anzitutto, viene effettuata una ricognizione generale dei principi vigenti in materia, potendosi individuare i seguenti punti fermi:

a1) la normativa euro-unitaria, mirando al ravvicinamento delle legislazioni nazionali in materia di stabilità del rapporto di lavoro subordinato, indica in quello a tempo indeterminato il tipo ideale, ordinario e prevalente del rapporto di lavoro e in quello a tempo determinato una vicenda eccezionale, di stretta interpretazione e di durata mai superiore a 36 mesi nel complesso (e, dopo la riforma del 2018, a 24 mesi);

a2) di recente, la Corte di giustizia UE, con la sentenza 25 ottobre 2018, C-331/17, *Sciotto* (in *Foro it.*, 2018, IV, 568; *Guida al dir.*, 2018, 49, 102, con nota di PETRUCCI; *Arg. dir. lav.*, 2019, 2, 133, con nota di CAIROLI; *Guida al lav.*, 2018, 44, 31, con nota di MONTEMARANO; *Dir. lav. mercati*, 2019, 319, con nota di NATULLO) ha ribadito l'illiceità della normativa nazionale sul lavoro a tempo determinato (nella specie, alle dipendenze di enti lirici) per contrasto col diritto comunitario, richiamando la clausola n. 5 dell'Accordo quadro la quale impone, per giustificare l'uso del lavoro a tempo determinato, di adottare effettivamente almeno una delle tre misure di tutela previste in modo espresso (indicazione delle ragioni del ricorso al lavoro a termine; durata massima improrogabile del rapporto; tetto ai rinnovi): ciò, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo del lavoro a termine, sicché non è ammissibile una disposizione nazionale che autorizzi, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso ad una successione indefinita di tal tipo di contratti (e di conseguenti rapporti) di lavoro a tempo;

a3) lo scopo essenziale dell'Accordo quadro e dei suoi meccanismi di tutela (i quali – precisa la Sezione VI – “*si sostanziano alternativamente o nella conversione a tempo indeterminato del rapporto o nel riconoscimento di una tutela*

*economica*”), è quello di scongiurare abusi del contratto a termine; tuttavia – precisa il Collegio – non si possono nascondere i possibili effetti nocivi derivanti da un’applicazione automatica di questa regola *“nei settori propri d’esercizio di pubblici poteri in generale e di quella della ricerca scientifica in modo specifico”*;

- a4) la costante giurisprudenza della Corte di giustizia UE predica l’irrelevanza della natura privata o pubblica del datore di lavoro ai fini della corretta ed uniforme applicazione dei citati meccanismi di tutela ed in base al principio di uguaglianza sostanziale;
- a5) al riguardo, la stessa Corte di Lussemburgo ha chiarito che la clausola n. 5, n. 1, lett. a), dell’Accordo quadro, la quale ammette il rinnovo dei contratti a tempo determinato solo per *“ragioni obiettive”*, si riferisce a *“circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare in sé, in tal peculiare contesto, l’utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l’espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, se del caso, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro. L’omessa seria dimostrazione dell’oggettività delle ragioni all’uso reiterato di rapporti a tempo indeterminato è indice dell’abuso nel ricorso a tali forme di lavoro precario”*;
- b) tutto ciò premesso, il Collegio evidenzia *“l’impossibilità logica”* di configurare un abuso dello strumento del lavoro a tempo determinato nel settore della ricerca scientifica: ciò, in quanto *“la limitatezza temporale dell’incarico è del tutto consustanziale al tipo di prestazione da svolgere. Si tratta, infatti, di compiere sia linee di studio e ricerca ben definite e da concludere in un certo tempo dato, sia incarichi d’insegnamento programmati e commisurati in segmenti temporali propri dell’organizzazione dei corsi di laurea”*; inoltre, il Collegio precisa che *“non ogni rapporto 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 oltre il termine massimo indicato dal citato art. 19, co. 1 del D.lgs. 81/2015, è per forza la mera, surrettizia ed abusiva prosecuzione del primo”*; tematica, questa – precisa il Collegio –, che *“è vicina, ma non s’identifica del tutto con i limiti d’applicabilità dell’Accordo quadro e della direttiva ai lavoratori subordinati pubblici non ‘contrattualizzati’”*;
- c) tali limiti di applicabilità, ricorda il Collegio, esistono nel nostro ordinamento interno:

- c1) sia perché sono stati ribaditi dalla Corte costituzionale con l'ordinanza 18 luglio 2013, n. 207 (in *Foro it.*, 2013, I, 3059, con nota di PERRINO; *Risorse umane nella p.a.*, 2013, 4, 123, con nota di ZAMPIERI; *Riv. giur. lav.*, 2013, II, 577, con nota di MENEGHINI; *Giur. cost.*, 2013, 2885, con nota di CERRI; *Riv. it. dir. lav.*, 2014, II, 342, con nota di VALLAURI), con la quale, nella vigenza del d.lgs. n. 368 del 2001, attuativo della direttiva del 1999, si ritennero *“compatibili [quelle] misure con l'ordinamento del pubblico impiego, ma a condizione che non vi fosse la conversione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato e vi fosse il solo diritto al risarcimento del danno per equivalente”*;
- c2) sia perché, sul piano positivo, essi discendono dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, in virtù del quale la violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte di Pubbliche amministrazioni non può comportare alcun'automatica costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di queste ultime, ferme le responsabilità e le sanzioni correlate; fermo restando che il lavoratore così coinvolto ha diritto al risarcimento del danno derivante da detta prestazione di lavoro, ma solo per equivalente;
- d) con riguardo alla *“peculiare natura”* dei rapporti dei singoli Atenei con i propri ricercatori a tempo determinato, il Collegio ritiene che *“non sia predicabile un'applicazione diretta ed automatica dell'Accordo quadro per il sol fatto dell'iterazione dei rapporti a termine o dell'inutile decorso del termine massimo”*, trattandosi di una soluzione che colpirebbe *“l'autonomia delle Università in temi delicati quali l'organizzazione dei corsi, della ricerca e del personale da destinarvi”*;
- e) del resto, precisa il Collegio, *“una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo del tutto generico ed astratto, il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”* non potrebbe considerarsi soddisfacente in quanto:
- e1) non consentirebbe di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali rapporti risponda veramente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine;
- e2) sarebbe pure, essa stessa, *“elusiva d'ogni obbligo e di per sé fonte di ogni abuso sul punto, oltreché fortemente discriminatoria”* (cfr. Corte di giustizia UE, sez. II, 26 gennaio 2012, C-586/10, *Küküc*, punti 27, 28 e 29, in *Riv. critica dir. lav. privato e pubbl.*, 2012, 63, con nota di ROMANO; *Dir. relaz. ind.*, 2012, 585, con nota di CORVINO; *Riv. it. dir. lav.*, 2012, II, 747, con nota di RICCOBONO; *Rass. avv. Stato*, 2012, 2, 141, con nota di MIELE), finendosi col mostrarsi del tutto incompatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'Accordo quadro (cfr.: Corte di giustizia UE, sez. III, 26 novembre 2014, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, *Mascolo e a.*, in *Giur. cost.*, 2014, 4779, con note di

CALVANO e di GHERA; *Riv. giur. lav.*, 2015, II, 193, con nota di AIMO; *Riv. it. dir. lav.*, 2015, II, 309, con nota di CALAFÀ; Corte di giustizia UE, sent. Sciotto, cit.);

- f) a questo punto, il Collegio esterna le *“considerazioni, che costituiscono la chiave di lettura dei quesiti da sottoporre all’interpretazione della Corte di giustizia”*:
- f1) i ricercatori a tempo determinato, in quanto inseriti dalla legge nel pubblico impiego non *“contrattualizzato”*, rimangono esclusi dalla platea dei destinatari dell’art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017, rivolto essenzialmente a regolare le vicende del solo impiego pubblico *“contrattualizzato”*;
  - f2) gli stessi atti parlamentari inerenti al d.lgs. n. 75 del 2017 confermano l’*“applicabilità di esso al solo pubblico impiego ‘contrattualizzato’, testimoniato anche dalla previa interlocuzione con le Organizzazioni sindacali di detta categoria e non anche nei confronti degli organismi rappresentativi delle altre categorie di addetti alla funzione pubblica indicate nell’art. 3, co. 2 del D.lgs. 165/2001”*;
  - f3) tale richiamo, *“ben lungi dall’esser privo di valore ermeneutico, è ritenuto pur sempre da dottrina e giurisprudenza aver vera rilevanza, pur se residuale, nell’interpretazione della norma dell’art. 20”*;
  - f4) né può prodursi una discriminazione per effetto della mancata ammissione di detti ricercatori universitari alle procedure di cui al citato art. 20, a fronte dell’ammissione a queste ultime dei ricercatori degli Enti di ricerca, *“poiché, al di là dell’omonimia, le due categorie sono differenti e non sovrapponibili tra loro, sia per la diversità dei compiti che svolgono (i ricercatori di detti Enti, a differenza di quelli universitari, non sono istituzionalmente investiti di compiti didattici), sia per il diverso regime giuridico di riferimento (essendo i ricercatori degli Enti stessi destinatari d’una disciplina ad hoc e compresi tra i dipendenti pubblici ‘contrattualizzati’)”*;
  - f5) la categoria dei ricercatori universitari a tempo indeterminato costituisce un *“ruolo ad esaurimento”* in base alla *“serena lettura”* della legge n. 240 del 2010, *“in quanto, prevedendo pro futuro tal normativa solo il reclutamento di ricercatori a tempo determinato (nei due tipi ‘A’ o ‘B’) e non contemplando più alcuna immissione in ruolo di nuovi ricercatori d’altro tipo, quelli a tempo indeterminato costituiscono ormai (se non expressis verbis, certo in base ad una chiara ed agevole interpretazione sistematica) un ruolo appunto ‘ad esaurimento’, che ha così ridefinito la categoria dei ricercatori universitari, indicando in essa il primo gradino (solo a termine, ai sensi dell’art. 24 della legge n. 240) della docenza universitaria”*;
  - f6) l’art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 attribuisce esplicitamente alle amministrazioni datrici di lavoro *“la facoltà e non l’obbligo d’indire le procedure di stabilizzazione del loro precariato, per cui a tutto concedere l’eventuale*

*accoglimento della pretesa dell'appellante implicherebbe l'accertamento solo, a carico dell'Università di Perugia, non del di lui diritto all'assunzione a tempo indeterminato, ma l'attivazione della procedura di stabilizzazione";*

g) ed allora, pur sottolineando *"la particolarità propria ed irripetibile della ricerca universitaria, che la l. 240/2010 delinea, in una con la trasformazione della qualifica di ricercatore a tempo indeterminato o in un ruolo ad esaurimento o nel passaggio alla qualifica di professore aggregato"*, la Sezione evidenzia le proprie *"serie perplessità"* riguardo alla modalità *"con cui furono formulate quelle norme, in un sistema che oggidi mira all'attuazione piena ed efficace dell'Accordo quadro, sì da imporre al Collegio di sottoporne le criticità al rinvio pregiudiziale della Corte"*; si evidenzia, quindi, quanto segue:

- g1) *v'è un serio dubbio che il superamento del precariato anche nell'ambito del lavoro nelle Pubbliche amministrazioni e il mantenimento tout court delle due qualifiche dei ricercatori a tempo determinato confliggano tra loro e, per l'effetto, producano risultati in violazione della clausola 5), punto 1) dell'Accordo quadro;*
- g2) *almeno a prima lettura, i richiesti criteri "oggettivi e trasparenti" non si ritrovano nell'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", situazione che "appare una sorta d'inversione logica della previsione che vorrebbe prima l'emersione dell'esigenza oggettiva (purché non strutturale e permanente) dell'Università a stipulare un contratto a tempo determinato per esigenze di ricerca e poi, una volta emersa siffatta esigenza, il (necessario) reperimento delle risorse necessarie alla copertura finanziaria";*
- g3) *secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia UE, eventuali esigenze di bilancio, che tendano a negare la tutela conservativa del posto di lavoro, possono bensì costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possono influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, ma non costituiscono, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto, non sono in grado di giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della citata clausola n. 5, punto n. 1 (cfr., oltre alla giurisprudenza Mascolo, cit., pure l'ordinanza 21 settembre 2016, C-614/15, Popescu, punto 63);*
- g4) *neppure la soggezione del possibile rinnovo biennale ad una semplice "positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte" consente di ritenere soddisfatta la necessità che l'Università stabilisca e segua "criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda*

*effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine";*

- g5) il rinnovo, inoltre, soffre del contrasto con i suddetti principi comunitari della stipulazione del primo contratto a tempo determinato, che ne costituisce l'indefettibile antecedente logico necessario. Pertanto, anche la previsione dell'art. 24, comma 3, della legge n. 240 del 2010 comporta un rischio concreto di ricorso abusivo a tale tipo di contratti, non risultando così compatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'Accordo quadro.

III. – Per completezza, si consideri quanto segue:

- h) con ordinanza 3 aprile 2019, n. 4336 (oggetto della News US n. 44 del 15 aprile 2019, cui si rinvia per ogni approfondimento) il T.a.r. per il Lazio, sez. III, ha già sollevato alla Corte di giustizia UE questione pregiudiziale sulla normativa interna che preclude la trasformazione dei contratti di durata triennale, prorogabili per due anni, dei ricercatori universitari, in rapporti a tempo indeterminato, in assenza di altre misure efficaci nell'ordinamento giuridico nazionale per sanzionare eventuali abusi nei confronti dei lavoratori;
- i) sulla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, sulla c.d. "clausola n. 5" dell'Accordo quadro europeo, sull'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e, più in generale, sulla disciplina del contratto a termine nel settore pubblico, cfr. da ultimo, Corte cost., 27 dicembre 2018, n. 248 (in *Foro it.*, 2019, I, 365 con note di PERRINO e ROMBOLI), secondo cui *"Sono infondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 10, comma 4 ter, d.leg. 6 settembre 2001 n. 368 e dell'art. 36, commi 5, 5 ter e 5 quater, d.leg. 30 marzo 2001 n. 165, nella parte in cui escludono la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di utilizzo illegittimo di contratti a termine per un periodo superiore a trentasei mesi, a fronte dell'adeguatezza della misura risarcitoria prevista, in riferimento agli art. 3, 4, 24, 35, 1° comma, 97, 4° comma, 101, 2° comma, 104, 1° comma, 111, 2° comma, e 117, 1° comma, Cost., in relazione alla clausola 4, punto 1, e alla clausola 5, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, 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, e all'art. 4, par. 3, del trattato sull'Unione europea"*;
- j) per la più recente giurisprudenza della Corte di giustizia UE in materia, cfr.:
- j1) sentenza 8 maggio 2019, C-494/17, *Min. istruzione c. Rossato* (in *Foro it.*, 2019, IV, 419; *Rass. avv. Stato*, 2019, 1, 43, con nota di COLELLI), secondo cui *"La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/Ce del consiglio, 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 ad una normativa nazionale che, così come applicata dagli organi giurisdizionali supremi, esclude — per docenti del settore pubblico che hanno beneficiato della trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un effetto retroattivo limitato — qualsiasi diritto al risarcimento pecuniario in ragione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, allorché una siffatta trasformazione non è né incerta, né imprevedibile, né aleatoria e la limitazione del riconoscimento dell'anzianità maturata in forza della suddetta successione di contratti di lavoro a tempo determinato costituisce una misura proporzionata per sanzionare tale abuso, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare”;*

- j2) sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17, Sciotto, cit. (menzionata dall'ordinanza qui in rassegna), secondo cui *“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 osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore”;*
- j3) Corte di giustizia UE, 25 luglio 2018, causa C-96/17, Vernaza Ayovi (in Foro it., 2018, IV, 473, con nota di PERRINO), secondo cui *“la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della 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, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un'indennità”;*

- j4) sentenza 5 giugno 2018, C-574/16, *Grupo Norte Facility* (in *Foro it.*, 2018, IV, 340), secondo cui “*la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, 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 non osta a una normativa nazionale secondo la quale l’indennità versata ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato conclusi al fine di coprire l’orario di lavoro lasciato vacante da un lavoratore che accede al pensionamento parziale, quali il contratto di sostituzione («contrato de relevo») di cui al procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati stipulati, è inferiore all’indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell’estinzione del loro contratto di lavoro per una ragione oggettiva*”;
- k) con ordinanza 30 aprile 2019, n. 858 (oggetto della News US n. 65, del 29 maggio 2019, cui si rinvia per la ricostruzione del quadro normativo rilevante e per gli ampi riferimenti di giurisprudenza), il T.a.r. per la Calabria, sez. I, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell’art. 24, comma 6, della legge n. 240 del 2010 nella parte in cui prevede che la scelta di attivare, o meno, la procedura di valutazione dei ricercatori a tempo indeterminato, finalizzata alla loro chiamata nel ruolo di professore di prima o di seconda fascia, sia subordinata ad una scelta discrezionale dell’Università, anziché costituire oggetto di un diritto del ricercatore stesso (come è, invece, previsto, dall’art. 24, comma 5, della stessa legge, per la categoria dei ricercatori a tempo determinato).