

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 10/2025

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 21.4.2025, n. 10414, ord.

Conf. Corte d'Appello di Lecce, 5.1.2024.

Lavoro pubblico – Contratto a termine – Reiterazione illegittima di contratti di somministrazione a termine – Precariato – Danno comunitario.

In tema di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva immissione in ruolo che avvenga all'esito di una procedura concorsuale o di un corso-concorso, ancorché riservati agli assunti a termine, esclude l'efficacia sanante dell'illecito e non preclude al lavoratore di ottenere il risarcimento del danno comunitario, in quanto, in questa circostanza, l'assunzione a tempo indeterminato non costituisce conseguenza diretta e immediata dell'abuso, essendo, invece, il frutto del superamento della selezione di merito attraverso la valutazione delle capacità e delle qualità professionali dei concorrenti. (1)

(1) LE REITERAZIONI ABUSIVE DEL CONTRATTO A TERMINE NELLA P.A.: REQUISITI E LIMITI DELLA SANATORIA

1. — L'inclinazione della pubblica amministrazione a generare precariato ha prodotto negli anni un contenzioso alluvionale che ha costretto la giurisprudenza, a livello nazionale e comunitario, a occuparsi variamente dell'abuso di flessibilità nel pubblico impiego sia su aspetti sostanziali che su aspetti processuali (Vd., *ex multis*: C. cost. 14.7.2009, n. 215, in *FI*, 2009, vol. 132, n. 11, I, 2931 ss.; Cass. 4.8.2015, n. 16363, ord., in *LP4*, 2015, n. 2, 317 ss., con nota di Allamprese 2015; Cass. 15.3.2016, n. 5072, S.U., in *RGL*, 2016, n. 3, II, 337 ss., con nota di Coppola 2016; a livello comunitario: C. Giust. 12.12.2013, C-50/13, *Papalia*, in *RGL*, 2014, n. 2, II, 242 ss., con nota di Nunin 2014; C. Giust. 26.11.2014, C-22/13, *Mascolo*, in *RIDL*, 2015, n. 1, II, 309 ss., con nota di Calafà 2015).

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione interviene, ancora una volta, sull'atavico tema della reiterazione abusiva del contratto a termine nella p.a. e, in particolare, ritorna sul requisito oggettivo idoneo ad attribuire efficacia sanante all'illecito,

vale a dire la sussistenza – assente, nel caso *de quo* – di un legame di causalità diretta e immediata tra l'abuso e l'intervenuta assunzione.

La vicenda in esame originava dal giudizio introdotto da un lavoratore assunto dall'Agenzia regionale per le attività irrigue e forestali della Regione Puglia con plurimi contratti a termine, nell'arco temporale dal 2.4.2013 al 30.6.2017, che adiva il giudice per l'accertamento della condotta abusiva dell'ente pubblico e per il risarcimento del danno conseguente. Su tali premesse, il giudice del Tribunale di Lecce accertava l'illegittimità delle reiterazioni del contratto a termine in applicazione dell'art. 36 d.lgs. n. 165/2001 e condannava la pubblica amministrazione resistente al risarcimento del danno cd. comunitario ex art. 32, l. n. 183/2010, poi trasfuso nell'art. 28, d.lgs. n. 81/2015.

In ottemperanza alla ormai consolidata giurisprudenza sul tema, anche la Corte territoriale aveva condiviso le statuizioni del giudice di prime cure, richiamando il principio di diritto espresso dalla S.C., tale per cui nel lavoro pubblico privatizzato, nelle ipotesi di abusiva successione di contratti a termine, l'avvenuta immissione in ruolo del lavoratore già impiegato a tempo determinato ha efficacia riparatoria dell'illecito nelle sole ipotesi di stretta correlazione tra l'abuso commesso dall'amministrazione e la stabilizzazione ottenuta dal dipendente. Tale correlazione presuppone, sotto il profilo soggettivo, che la stabilizzazione avvenga nei ruoli dell'ente pubblico che ha posto in essere la condotta abusiva e, sotto il profilo oggettivo, che essa sia l'effetto diretto e immediato dell'abuso (Su cui vd. Cass. 27.5.2021, n. 14815, in *DML*, 2022, n. 2, 473 ss., con nota di Leonardi 2022, e le successive sentenze che hanno richiamato il medesimo principio di diritto; fra tutte, vd.: Cass. 18.11.2021, n. 35369; Cass. 15.12.2023, n. 35145, e, da ultimo, Cass. 10.7.2024, n. 18862, tutte in *Dejure.it*).

Nonostante l'orientamento costante della giurisprudenza di legittimità, l'ente soccombente ricorreva in Cassazione, denunciando l'omesso esame della intervenuta sanatoria dell'abuso in virtù della stabilizzazione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore a seguito di procedura concorsuale ai sensi dell'art. 20, c. 2, del d.lgs. n. 75/2017. Difatti, tale stabilizzazione, a parere della p.a., sarebbe stata idonea a neutralizzare l'effetto pregiudizievole dell'abuso in quanto riservata ai dipendenti assunti a termine e indetta anche al fine di superare il precariato.

2. — La questione controversa interessa preliminarmente il rapporto tra il risarcimento del danno e la stabilizzazione, declinato in termini di alternatività in virtù della idoneità di entrambe le misure a ristorare il medesimo bene della vita e a cancellare le conseguenze della violazione europea (Vd.: C. cost. 20.7.2016, n. 187; Cass. 4.8.2015, n. 16363, in *LPA*, 2015, n. 1, 307 ss., cit.; Cass. 20.3.2018, n. 7892, in *LPA*, 2018, n. 4, 101 ss., con nota di Biasi 2018). Tale approdo è avallato dalla giurisprudenza di legittimità e unionale, che tuttavia ne limita l'applicabilità ai soli casi di stabilizzazione cd. «diretta» o «in senso tecnico».

Al fine di comprendere le ragioni di questa selezione, risulta doverosa una disamina della disciplina sottostante, seppure breve nell'economia del commento, evidenziando sin da subito il suo accidentato percorso (Vd., per una ricostruzione completa, fra gli altri: Ales 2013; Fontana 2018).

Il ricorso al lavoro flessibile nelle p.a. è regolato dall'art. 36, d.lgs. n. 165/2001, che ne àncora l'impiego a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale (In verità, l'eccezionalità ha da sempre contraddistinto il lavoro a termine anche nel settore privato, ma tale natura è ancora più evidente nel settore pubblico: vd., sul punto, Tampieri 1995). Il dato fattuale, tuttavia, ha dimostrato sin da subito la gracilità di tale dispositivo, a causa di strutturali e regolamentari criticità organizzative persistenti nel settore pubblico (Sul punto, vd. anche D'Onghia 2018).

Giova precisare poi che, nonostante il progressivo avvicinamento della disciplina del pubblico impiego al lavoro privato sancito dal d.lgs. n. 165/2001, persistono numerose incompatibilità tra i due sistemi normativi.

Nello specifico, in caso di utilizzo abusivo di contratti di lavoro flessibile nel pubblico impiego, l'art. 36, c. 5, del d.lgs. n. 165/2001 sancisce un divieto di conversione del contratto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. Suddetto divieto è ritenuto legittimo dalla Corte costituzionale (Vd. C. cost. 27.3.2003, n. 89, in *Dejure.it*), e giudicato conforme alla Direttiva n. 1999/70/Ce, che attua l'Accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato. Ciò è stato confermato dal giudice europeo nella sentenza *Marrosu e Sardino* (Vd. C. Giust. 7.9.2006, C-53/04; v. anche C. Giust. 7.9.2006, C-180/04, *Vassallo*), in cui si condizionava la legittimità del divieto alla identificazione da parte del legislatore nazionale di una misura alternativa parimenti effettiva e dissuasiva (Vd. anche C. Giust. 4.7.2006, C-212/04, *Adeneler*, punto 94), destinata a evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico.

Difatti, la direttiva in esame, nella clausola 5, snoda le strategie di contrasto richieste agli Stati membri in due categorie: misure di natura preventiva, tra cui, alternativamente, la previsione di una durata massima complessiva, la necessità di ragioni obiettive e la richiesta di limitare il numero di rinnovi possibili; nonché misure di natura rimediale o sanzionatoria, corrispondenti alla necessità di stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a termine debbano considerarsi successivi o trasformati a tempo indeterminato.

Pertanto, precluso il diritto alla trasformazione del rapporto, l'unica misura sanzionatoria accessibile al lavoratore pubblico era ancorata nella possibilità di ottenere il risarcimento dei danni subiti, per la cui determinazione il nutrito dibattito giurisprudenziale sul tema ha confermato l'applicazione della l. n. 183/2010, art. 32, cc. 5 e 7 (La scelta per questo referente normativo era culminata con la Cass. 15.3.2016, n. 5072, in *Dejure.it*, ed è oggi consolidata nella giurisprudenza di legittimità, ma già in precedenza in dottrina era ritenuta più opportuna: vd. Ales 2002).

Ciò detto, il nullaosta derivante dalla giurisprudenza ha costituito inevitabilmente un *passerpartout* per le p.a., che, quale effetto indiretto delle restrizioni alle assunzioni e al *turnover* imposte dalla normativa di finanza pubblica, sono ricorse diffusamente – e abusivamente – alla reiterazione di tali rapporti flessibili negli ultimi vent'anni, salvo poi sanare l'abusivismo a fasi alterne per il tramite di procedure di stabilizzazione del personale avventizio al fine di tamponare la strutturale precarizzazione del pubblico impiego.

È anche nel perseguimento di questa ambiziosa finalità che il d.lgs. n. 75/2017, se-

guendo una strategia già sperimentata in passato sin dal 1947 (Vd. Fontana 2018), introduceva nell'art. 20 due procedure di stabilizzazione per il personale non dirigenziale. Tali procedure, pur dovendo confrontarsi con la necessaria sussistenza di straordinarie esigenze di interesse pubblico, stante la loro natura eccezionale e derogatoria (Come ribadito in più occasioni dalla giurisprudenza amministrativa – vd., fra tutte, Cons. Stato 8.9.2022, n. 7829, S. VII, in *Dejure.it* – e costituzionale – vd. C. cost. 6.7.2020, n. 133; da ultimo, vd. anche C. cost. 8.5.2023, n. 89, tutte in *Dejure.it*), costituiscono ormai un canale quasi «istituzionalizzato» di reclutamento di personale pubblico nei ruoli dell'amministrazione in deroga a quello ordinario del pubblico concorso (Vd. Fontana 2018, 20 ss.; vd. anche Perrino 2011, Fiorillo 2017 e, più di recente, Zoppoli 2021).

La prima, qualificata in dottrina come stabilizzazione «diretta» o «in senso tecnico» o «automatica», consente l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori a termine che soddisfino i seguenti requisiti, senza espletare alcuna procedura concorsuale: i) siano in servizio dopo l'entrata in vigore della l. n. 124/2015 presso l'amministrazione interessata (o, per i Comuni, anche in forma associata); ii) siano stati reclutati mediante procedure concorsuali, anche presso altre amministrazioni; iii) abbiano maturato almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

La seconda, definita come stabilizzazione «indiretta» o «mediata», prevede l'indizione di concorsi, fino al 50% dei posti disponibili e nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni e delle coperture finanziarie, riservati al personale non dirigenziale titolare di contratti flessibili successivamente all'entrata in vigore della l. n. 124/2015, che abbia almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni presso la stessa amministrazione che bandisce il concorso.

Nessuna delle opzioni anzidette implica il riconoscimento di un diritto all'assunzione, dovendosi comunque rispettare determinate tassative condizioni di legittimità delineate dalla Corte costituzionale che impediscono automatismi nell'assunzione del personale nel pubblico impiego (Vd. C. cost. 11.2.2011, n. 42, e C. cost. 13.4.2011, n. 127, entrambe in *Cortecostituzionale.it*; in dottrina, vd. D'Onghia 2018, 446).

Ciononostante, la giurisprudenza di legittimità, nella sua funzione nomofilattica, a partire dal contenzioso originato in riferimento ai precari del settore scolastico, ha coniato il cd. principio dell'effetto sanante della stabilizzazione (In particolare Cass. 7.11.2016, n. 22552, in *RIDL*, 2017, n. 2, II, 347 ss., con nota di Calafà 2017, e Cass. 7.11.2016, n. 22557, in *Dejure.it*), che ormai ha acquisito implicito valore generale nell'ordinamento per via delle estensioni giurisprudenziali a settori diversi (Vd. Cass. 27.5.2021, n. 14815, cit.).

Secondo tale orientamento, la stabilizzazione è idonea a sanare l'abuso perpetrato dalla p.a. a condizione che sussista una stretta correlazione tra l'abuso del contratto a termine e la procedura di stabilizzazione, sia sul piano soggettivo, in quanto riferibili al medesimo ente datore di lavoro, sia sul piano oggettivo, quale rapporto di causa-effetto tra abuso e assunzione (Vd., *ex multis*: Cass. 21.3.2018, n. 7060; Cass. 17.7.2020, n. 15353, entrambe in *Dejure.it*). Quest'ultimo requisito è integrato unicamente nel caso delle stabilizzazioni dirette, in quanto in questa circostanza la p.a. non ha alcuna possibilità di operare una selezione di merito tra i candidati e, di conseguenza, essa offre già *ex ante* una ragionevole certezza di stabilizzazione, sia pure attraverso blande

procedure selettive. Difatti, come richiesto dal giudice europeo, solo una procedura che abbia natura certa, prevedibile e non aleatoria si pone in rapporto di stretta correlazione con l'illecito subito (Vd. C. Giust. 8.5.2019, C-494/17, *Rossato*).

Per converso, la stabilizzazione indiretta rimane necessariamente mediata dalla esecuzione di una specifica e nuova procedura concorsuale, che, considerata la sua aleatorietà, non è qualificabile come stabilizzazione nel senso giuridicamente accolto sia dalla giurisprudenza di legittimità che dal giudice europeo e, in quanto tale, è priva di valenza riparatoria (Vd.: Cass. 14.5.2024, n. 13209, Cass. 22.7.2024, n. 20123, entrambe in *Dejure.it*, Cass. 15.12.2023, n. 35145, cit., e C. Giust., 8.5.2019, C-494/17, *Rossato*, in *FI*, 2019, n. 9, IV, 419 ss.).

In proposito, la Corte ha chiarito che l'organizzazione di procedure selettive, pur offrendo ai lavoratori assunti abusivamente tramite una successione di contratti a termine la possibilità di accedere a un impiego stabile, non esonera gli Stati membri dall'obbligo di adottare misure effettive e adeguate a sanzionare tale abuso. Ciò in quanto tali procedure, dall'esito incerto e comunque soggetto alla discrezionalità della p.a. (Vd. Menghini 2018), sono generalmente aperte anche a candidati che non hanno subito detta violazione (Vd., in tal senso, C. Giust. 19.3.2020, cause riunite C-103/18 e C-429/18, *Sánchez Ruiz*, punto 100, in *Dejure.it*).

Ne consegue che la stabilizzazione indiretta non esclude il contrasto con la clausola n. 5 della Direttiva n. 1999/70/Ce, sul lavoro a tempo determinato, e pertanto non assorbe il diritto al risarcimento del danno comunitario.

Se ne deduce che la necessaria correlazione diretta tra abuso e assunzione che costituisce il requisito oggettivo idoneo a sanare l'abuso, a parere della Corte, non pare sussistente a meno che la stabilizzazione non avvenga nelle modalità individuate nel c. 1 dell'art. 20, d.lgs. n. 75/2017. Quest'ultima, come anzidetto, esclude la possibilità per la p.a. di condurre una selezione in base a caratteristiche di merito o una valutazione dei titoli professionali dei candidati, ma al limite ammette, ove le domande siano superiori al numero di assunzioni a tempo indeterminato stabilite, esclusivamente la formazione di una graduatoria secondo l'ordine di priorità desumibile dalle stesse disposizioni normative e sulla base dell'anzianità di servizio, con la possibilità di vagliare ulteriori titoli, anche riferiti all'esperienza professionale, solo per il caso di pari anzianità (Vd. Cass. 7.7.2010, n. 16041, S.U., in *FI*, 2010, vol. 133, n. 11, I, 3045 ss.).

Al contrario, nel caso *de quo*, il lavoratore era stato stabilizzato in virtù del superamento della procedura concorsuale, benché riservata solo al personale che avesse maturato i requisiti previsti dal citato articolo. Tale procedura concorsuale, pur perseguendo l'obiettivo finale di ridurre il precariato attraverso la riserva al personale titolare di contratto di lavoro flessibile, come argomentato in più occasioni dalla Suprema Corte, esula dalla fattispecie di «assunzione diretta», limitandosi a esporre il lavoratore precario a una mera *chance* di assunzione. In queste circostanze, infatti, l'abuso opera come mero antecedente remoto dell'assunzione, e il fatto di averlo subito offre al dipendente precario una semplice probabilità di assunzione, come tale priva di valenza riparatoria, in quanto l'eventualità di ristoro del danno è rimessa interamente nelle mani del soggetto che lo ha subito. Per tali ragioni, essa si contrappone inevitabilmen-

te alla cd. «ragionevole certezza» richiesta dalla giurisprudenza per l'applicazione dell'efficacia sanante della stabilizzazione.

In definitiva, vale la pena di evidenziare come il contenzioso sul tema si sia generato anche a causa della scelta letterale del legislatore, foriera di equivoci in quanto qualifica come «stabilizzazione» una procedura che tale non è.

Ciononostante, benché sia pacifica ed evidente l'inidoneità della stabilizzazione indiretta a risarcire il danno subito, qualche dubbio residua circa la reale capacità soddisfattiva della stabilizzazione diretta rispetto al pregiudizio sofferto.

3. — Come si è avuto modo di rilevare, l'alternatività tra le due misure si fonda sul presupposto, condiviso in giurisprudenza, che esse rispondano al principio di equivalenza ed effettività al fine di sanzionare l'abuso e, soprattutto, di «cancellare» le conseguenze della violazione del diritto europeo.

Parte della dottrina, tuttavia, osserva come la stabilizzazione, anche diretta, rappresenti una misura autonoma rispetto all'illecito, potendo operare anche in favore di soggetti nei cui confronti non sia stato commesso alcun abuso; la sua attivazione, peraltro, resta rimessa alla discrezionalità della medesima p.a. responsabile della condotta abusiva (Vd.: Menghini 2017; Leonardi 2022; Barberio 2025), pur permanendo l'onere di motivare l'eventuale scelta di non farvi ricorso (Vd. Cons. Stato 7.9.2022, n. 7780, in *Dejure.it*).

Inoltre, se è pacifica la soluzione giurisprudenziale che identifica nel pregiudizio subito dal lavoratore non il mancato conseguimento del posto, stante il principio costituzionale del concorso pubblico, bensì la perdita delle occasioni alternative, ricondotta nella nozione del cd. danno da precarizzazione, si fatica a comprendere perché lo stesso percorso argomentativo non debba essere sovrapposto anche alla stabilizzazione. Difatti, benché sia vero che quest'ultima consenta al lavoratore a termine di conseguire il posto ambito, essa finisce per riporre nel dimenticatoio gli anni di abuso subiti, che gli hanno impedito di essere coinvolto in contrattazioni, trascurando di coltivare altre occasioni lavorative. In tale prospettiva, si dubita anche dell'identità del bene della vita ristorato dal risarcimento del danno e dalla stabilizzazione, poiché quest'ultima non reintegra il danneggiato nella situazione anteriore all'illecito, ma gli attribuisce un vantaggio sopravvenuto (Vd., sul punto, anche T. Napoli 25.5.2022, n. 2983, in *Labor.it*, 15.9.2025. Va poi considerato che, per espressa ammissione della stessa giurisprudenza, la procedura di stabilizzazione costituisce un vantaggio per la stessa p.a. (Cass. 7.11.2016, n. 22552, punto 82, cit.), e ciò, a parere di chi scrive, non è perfettamente conciliabile con la valenza «sanzionatoria» che le viene attribuita.

Peraltro, si fatica a riconoscere nella stabilizzazione una vera funzione di deterrenza sociale perché essa interviene *ex post*, quando l'abuso si è già verificato.

Infine, benché sia vero che la predetta misura, nella sua duplice natura, abbia la finalità di contrastare il precariato, l'evidenza dimostra come piuttosto essa si sia trasformata in un pericoloso salvacondotto per evitare sanzioni, confermando il progressivo depotenziamento dell'art. 97 Cost. Occorre rilevare che, come è stato evidenziato in dottrina, l'effetto collaterale di tale procedura è il lascito in eredità di una p.a. poco «svecchiata», essendo rivolta a lavoratori con significativa anzianità di servizio, con

conseguente sacrificio dell'obiettivo di medio-lungo periodo di ringiovanire il personale pubblico (D'Onghia 2018).

In questo contesto, vale la pena di aggiungere che l'impianto sanzionatorio dell'art. 36, d.lgs. n. 165/2001, prevede anche una forma di responsabilità dirigenziale che, nonostante la sua evidente portata sanzionatoria e financo preventiva, ha avuto una scarsa – se non nulla – applicazione pratica (Vd. Menghini 2018).

Le argomentazioni che precedono conducono all'opportunità di vagliare l'effettività e la dissuasività della residua misura sanzionatoria, vale a dire il risarcimento del danno comunitario.

La dottrina evidenzia l'esiguità della misura, che determina un allontanamento da efficaci forme di tutela per equivalente e dalla cultura dell'effettività (Vd., negli stessi termini, Zoli 2017, 426). Sul punto, tuttavia, non può essere ignorata la recente modifica legislativa che ha ampliato la forbice risarcitoria con l. n. 166/2024, di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 131/2024, cd. «decreto Salva infrazioni». Tuttavia, tale previsione, indubbiamente migliorativa, evidenzia un *deficit* di adeguatezza in quanto i parametri legislativi individuati per la quantificazione del risarcimento si riferiscono unicamente alla gravità oggettiva dell'abuso, rimanendo, invece, sullo sfondo gli elementi soggettivi, e così compromettendo la pienezza della riparazione offerta al danneggiato, che rimane affidata alla difficile prova del maggior danno (Vd., più approfonditamente sul tema, Barberio 2025, 11 ss.).

Riferimenti bibliografici

Ales E. (2002), *La pubblica amministrazione quale imprenditore e datore di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Ales E. (2013), *L'utilizzo temporaneo del lavoro temporaneo nelle pubbliche amministrazioni: un'analisi genealogica*, in R. Del Punta, E. Romei (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 470 ss.

Allamprese A. (2015), *Contratto a tempo determinato nel pubblico impiego e danno da violazione del diritto dell'Unione europea: parola alle Sezioni Unite*, in *LPA*, n. 2, 317 ss.

Barberio M. (2025), *Le fondazioni lirico-sinfoniche, la natura giuridica e l'abuso del contratto a termine*, in *Equal*, n. 3-4, 309 ss.

Biasi M. (2018), *La stabilizzazione «indiretta» ed il risarcimento del «danno comunitario» da illecita reiterazione di rapporti di lavoro a termine*, in *LPA*, n. 4, 101 ss.

Calafà L. (2015), *Il dialogo multilevel tra Corti e la «dialettica prevalente»: le supplenze scolastiche al vaglio della Corte di Giustizia*, in *RIDL*, n. 1, II, 336 ss.

Calafà L. (2017), *The ultimate say della Cassazione sul «caso scuola»*, in *RIDL*, n. 2, II, 347 ss.

Coppola P. (2016), *La sentenza a termine della Corte di Cassazione*, in *RGL*, n. 3, II, 360 ss.

D'Onghia M. (2018), *Il fabbisogno del personale pubblico e le politiche di reclutamento tra nuove sfide e riduzione dei costi*, in *RGL*, n. 3, I, 435 ss.

Fiorillo L. (2018), *La stabilizzazione del personale precario*, in M. Esposito, V. Luciani, A. Zoppoli, L. Zoppoli (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Commento alle innovazioni della XVII Legislatura (2013-2018) con particolare riferimento ai d.lgs. nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017 (cd. riforma Madia)*, 171 ss.

Fontana G. (2018), *La strana storia delle stabilizzazioni dei lavoratori precari nel settore pubblico*, in *LPA*, n. 2, 20 ss.

Leonardi M.A. (2022), *Stabilizzazione del personale pubblico precario e risarcimento del danno comunitario: dubbi interpretativi e possibili soluzioni*, nota a Cass. 27.5.2021, n. 14815, in *DML*, n. 2, 473 ss.

Menghini L. (2018), *I contratti a tempo determinato*, in M. Esposito, V. Luciani, A. Zoppoli, L. Zoppoli (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Commento alle innovazioni della XVII legislatura (2013-2018) con particolare riferimento ai d.lgs. nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017 (cd. riforma Madia)*, 144 ss.

Nunin R. (2014), *Impiego pubblico, violazione delle regole sul contratto a termine e adeguatezza delle sanzioni: spunti recenti dalla Corte di Giustizia*, in *RGL*, n. 2, II, 242 ss.

Perrino A.M. (2011), *Lavoro pubblico a termine, divieto di conversione, risarcimento e stabilizzazione*, in *RGL*, n. 4, II, 509 ss.

Tampieri A. (1995), *Il contratto a termine nelle pubbliche amministrazioni*, in *LG*, n. 10, 903 ss.

Zoli C. (2017), *L'evoluzione del sistema rimediale: privato e pubblico a confronto*, in *LD*, n. 3-4, 425 ss.

Zoppoli L. (2021), *Il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni tra vincoli, parodie, buone pratiche ed emergenze. Come migliorare il sistema*, in *Quaderni RGL*, n. 6, 99 ss.

Federica Palmirotta

*Dottoranda di ricerca in Lavoro, sviluppo e innovazione
presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, Fondazione Marco Biagi*