

PUBBLICO IMPIEGO: Cass. civ., Sez. Lav., Ordinanza 1 dicembre 2025, n. 31346, in Guida la Diritto n. 1 del 2026, pag. 70.

Pubblico impiego -Reiterazione dei contratti a tempo determinato – Prescrizione decennale - Decorre dall'ultimo contratto -Numero dei precedenti contratti -Rilevanza ai soli fini della quantificazione del pregiudizio.

Nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il termine decennale di prescrizione del diritto al risarcimento del danno cosiddetto comunitario spettante al lavoratore decorre dall'ultimo di tali contratti, in considerazione della natura unitaria del predetto diritto, sicché il numero dei contratti in questione rileva solo ai fini della liquidazione del danno, potendo anche quelli stipulati oltre dieci anni prima della richiesta di risarcimento avere incidenza sulla quantificazione del pregiudizio patito dal dipendente.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Perugia ha rigettato il gravame proposto dal Ministero dell'Istruzione e del Merito avverso la sentenza del Tribunale di Spoleto che aveva accolto la domanda di Ca.Bi., docente di religione cattolica presso la scuola pubblica, di risarcimento del danno per illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato, verificatasi a partire dall'anno scolastico 1997/1998 e quindi per circa 13 anni, attribuendo a tal fine una somma pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

La Corte territoriale ha ritenuto che la procedura straordinaria di reclutamento prevista dall'art. 1-bis del D.L. n. 126 del 2019 e di cui era stata avviata l'attuazione con il D.M. 9 del 2024, non garantendo alcuna certezza di stabilizzazione, per non essere stata ancora completata e rivestendo comunque carattere selettivo, non costituisse misura idonea a sanare l'illecito conseguente alla reiterazione dei rapporti a termine in assenza di ragioni obiettive idonee a giustificarlo.

La Corte d'Appello riteneva altresì l'infondatezza dell'eccezione di prescrizione quinquennale, richiamando la giurisprudenza di questa S.C. in forza della quale il termine, comunque decennale, decorre dall'ultimo dei contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti.

Infine, secondo la Corte del merito, era infondata la pretesa del Ministero di vedere applicato l'art. 28, co., 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, secondo cui la misura dell'indennità risarcitoria per illegittimità dei contratti a termine era ridotto alla metà in presenza di previsioni dei contratti collettivi destinate a prevedere l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie. La Corte territoriale in proposito osservava che mancavano le condizioni obiettive per l'applicazione di tale previsione e, quanto alla misura del ristoro, evidenziava la rilevante durata del rapporto e le dimensioni del datore di lavoro.

2. Il Ministero ha proposto ricorso per cassazione affidato a tre motivi, cui la docente ha replicato con controricorso.

Il Pubblico Ministero ha depositato note scritte con le quali ha insistito per il rigetto del ricorso per cassazione, come poi ha confermato in udienza pubblica.

È in atti memoria del Ministero ricorrente.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo denuncia la violazione e falsa applicazione della clausola 5 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE, del D.Lgs. n. 165 del 2001, dell'art. 3, co. 2 del D.Lgs. n. 186 del 2003, degli artt. 1173, 1218, 2043 c.c., dell'art. 28, co. 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, nonché dei principi che presiedono all'accertamento del danno eurounitario, in relazione alle misure di assunzione introdotte a partire dall'art. 1-bis del D.L. n. 126 del 2019, conv. in L. n. 159 del 2019 e ss.mm.ii.

Con il motivo si sostiene che l'art. 1-bis, cit., prevedendo una procedura straordinaria di assunzione riservata agli insegnanti di religione, andrebbe considerata misura idonea a cancellare l'illecito, quale "blanda" procedura selettiva.

Il motivo ripercorre l'intero sviluppo normativo interessato dalla fattispecie e sostiene che la procedura indetta e cui la ricorrente ha partecipato, pur non risultando tuttora assunta, realizzerebbe non una mera possibilità di assunzione, ma quelle "serie ed indiscutibili chances di immissione in ruolo" (Corte Costituzionale n. 187 del 2016) ovvero le condizioni di ragionevole certezza di stabilizzazione sulla base di una blanda selezione (Cass. n. 15240 del 2021), da ritenere di per sé idonee a determinare la sanatoria, anche sul piano del ristoro, della condizione di precariato dedotta in giudizio.

2. La disamina del motivo deve muovere dal sommario richiamo della disciplina interessata e dei pregressi approdi giurisprudenziali.

2.1 Richiamata quanto all'evoluzione storica la disamina svolta da Cass. 9 giugno 2022, n.

18698 (punti 3, 3.1 e 3.2), va altresì detto come, rispetto al tema di reiterazione di contratti a

termine dei docenti di religione, l'assetto giuridico si sia sostanzialmente consolidato nel senso che:

- il sistema di rispondenza del sistema scolastico al fabbisogno di tali docenti è caratterizzato da una quota di insegnanti di ruolo (70% dell'organico) con contratto a tempo indeterminato ed una quota non di ruolo (30%), sulla base di contratti annuali, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della legge n. 186 del 2003;
- per previsione della contrattazione collettiva (art. 47, co. 6 e 7 del CCNL 1994/1997) i contratti annuali, se non mutino le condizioni prescritte dalle vigenti disposizioni di legge, si rinnovano automaticamente;

- sono da considerare comunque precari non solo i docenti per i quali i mutamenti del fabbisogno realizzino discontinuità nelle assunzioni annuali, ma anche i docenti i cui rapporti annuali a termine nel tempo si siano costantemente rinnovati e ciò per l'assenza, anche rispetto ad essi, di garanzie di stabilità paragonabili a quelle dei docenti di ruolo ed a tempo indeterminato (Cass. 18698/2022 cit., punto 8);
- in tale quadro, il superamento dei trentasei mesi di durata continuativa o discontinua - così apprezzati sulla base della regola legale di svolgimento dei concorsi ogni triennio (art. 3, co. 2, legge n. 186 del 2003) ed in coerenza le conclusioni in generale assunte da questa S.C. con la sentenza 2016 n. 22552, in cui appunto fu individuato quello di 36 mesi come parametro tendenziale di durata massima delle assunzioni a termine – è stato ritenuto fonte di responsabilità per la P.A. nei termini del c.d. danno eurounitario da precarizzazione;
- da ciò il conseguente diritto alla tutela in base al sistema di tale danno eurounitario (Cass., S.U., 15 marzo 2016, n. 5072), ovverosia con presunzione di sussistenza del danno nei limiti del risarcimento secondo i parametri di cui all'art. 32, co. 5, della legge n. 183 del 2010, salva prova di maggiore pregiudizio.

Come si detto, le conclusioni di Cass. 18698/2022 sono state confermate da tutta la giurisprudenza successiva di questa S.C. (Cass. 21 maggio 2025, n. 13640; Cass. 28 aprile 2023, n. 11227; Cass. 27 aprile 2023, n. 11169) e sono da aversi per acquisite, anche per la loro coerenza rispetto a Corte di Giustizia 13 gennaio 2022, YT e altri, la quale, pur avendo ritenuto in sé sostanzialmente non in contrasto con la Direttiva il sistema di inquadramento degli insegnanti di religione secondo le quote del 70 e 30 % di cui si è detto, ha richiesto che si verifichi tuttavia in concreto se il rinnovo dei contratti a termine con lo stesso docente soddisfi effettivamente esigenze provvisorie, considerando tutte le circostanze del caso, tra cui il numero dei rinnovi per lo svolgimento del medesimo lavoro.

3. Il tema dell'attuale contenzioso si inserisce nel contesto sopra descritto e concerne la possibilità di ravvisare, nelle procedure di reclutamento per l'immissione in ruolo regolate dal legislatore con l'art. 1-bis del D.L. n. 126 del 2019, conv. con mod. in legge n. 159 del 2019 e poi attuate con D.M. n. 9 del 2024, misure idonee a sanare l'illecito eurounitario in ipotesi verificatosi verso singoli docenti e qui, in specie, della lavoratrice parte della presente causa.

3.1 È in proposito necessario delineare l'evolversi della normativa appena richiamata.

L'art. 1-bis, cit. è stato introdotto dalla legge di conversione del D.L. n. 126 del 2019 ed esso originariamente prevedeva che fosse bandito, entro l'anno 2020, un concorso per la copertura dei posti vacanti per l'insegnamento della religione cattolica e disponibili negli a.s. 2020/2021 e 2022/2023, con riserva di una quota non superiore al 50% ai docenti che avessero svolto almeno tre annualità di servizio, anche non consecutive.

Il termine per il bando del concorso è stato quindi prorogato dapprima (D.L. n. 183 del 2022) al 2021, con spostamento delle annate di riferimento al periodo dal 2021/2022 al 2023/2024 e quindi (D.L. n. 228 del 2020) all'anno 2022.

Con l'art. 47, co. 9, del D.L. n. 36 del 2002, conv. con mod. in legge n. 79 del 2022, la previsione, ancora non attuata, è stato oggetto di una significativa rielaborazione.

È stato infatti previsto che il concorso riguardasse la copertura del 50 % dei posti (co. 1) e che ad esso si affiancasse una procedura "straordinaria", riservata agli insegnanti che avessero svolto almeno trentasei mesi di servizio nell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali.

A quest'ultima procedura era da destinare il 50 % dei posti vacanti e disponibili per gli anni scolastici 2022/2023 e 2024//2025 e la norma ha rimesso ad apposito decreto ministeriale la formazione del bando con la previsione, tra l'altro, delle "modalità di svolgimento della prova orale didattico-metodologica", nonché delle modalità di "valutazione della stessa e dei titoli ai fini della predisposizione delle graduatorie di merito".

Il termine di svolgimento delle procedure è stato quindi ulteriormente prorogato al 2023 (D.L. n. 198 del 2022) ed al 2024 (D.L. n. 132 del 2023) e le quote sono state modificate nel senso di destinare il 30 % dei posti al concorso ed il 70 % dei posti alla procedura straordinaria (D.L. n. 75 del 2023).

3.2 Con D.M. n. 9 del 2024 la procedura straordinaria è stata avviata ed è pacifico che essa sia stata svolta e che, alla data della pronuncia di appello, la docente non fosse stata tuttavia assunta, come anche alla data dell'udienza pubblica di trattazione del ricorso per cassazione.

4. Tutto ciò posto, si rileva che, secondo la giurisprudenza di questa S.C. già consolidata e cui va data continuità, in tema di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito a condizione che essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso e che si ponga con esso in rapporto di diretta derivazione causale, non essendo sufficiente che l'assunzione sia stata semplicemente agevolata dalla successione dei contratti a termine, ma occorrendo che sia stata da essa determinata, costituendo l'esito di misure specificamente volte a superare il precariato, che offrano già "ex ante" una ragionevole certezza di stabilizzazione, sia pure attraverso blande procedure selettive; ne consegue che - anche alla luce di Corte giust. U.E. 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18 - non possiede tali caratteristiche una procedura concorsuale, ancorché interamente riservata ai dipendenti già assunti a termine, atteso che in caso di concorsi riservati l'abuso opera come mero antecedente remoto dell'assunzione e il fatto di averlo subito offre al dipendente precario una semplice "chance" di assunzione, come tale priva di valenza riparatoria (Cass. 27 maggio 2021 n. 14815 – in relazione

alla procedura di reclutamento, per titoli ed esami, prevista per gli operatori dei servizi scolastici dall'art. 4, comma 6, del D.L. n. 101 del 2013, conv., con mod., dalla L. n. 125 del 2013 – e poi, in senso conforme, tra le altre, Cass. 18698/2022 cit., punto 12.1, sul tema proprio dei docenti di religione; Cass. 15 dicembre 2023, n. 35145; Cass. 6 aprile 2025, n. 9049).

Il precedente cardine di Cass. 14815/2021 cit., ha fatto leva su Corte di Giustizia 19 marzo 2020, Sanchez Ruiz, Fernandez Alvarez, punti 100 e 101, ove si è ritenuto che l'organizzazione di procedure in cui i lavoratori già occupati in modo abusivo possono solo avere occasione, in concorrenza con altri candidati, di tentare di accedere ad un impiego stabile "essendo indipendente da qualsiasi considerazione relativa al carattere abusivo del ricorso a contratti a tempo determinato" risulta non idonea a "sanzionare debitamente il ricorso abusivo a siffatti rapporti di lavoro e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" e quindi a "consentire di raggiungere la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro".

Su tale base si è ritenuto che non siano idonei a sanare l'illecito concorsi riservati, ma destinati a svolgersi "per titoli ed esami" e quindi destinati solo ad offrire "al dipendente precario una mera chance di assunzione" (Cass. 14815/2021 cit.).

Analogamente, secondo Cass. 9049/2025 cit., riguardante l'immissione in ruolo di docenti presso la Regione Val D'Aosta, "non rilevano... la qualificazione del concorso come "straordinario", la dichiarata finalità di superare il precariato, né la previsione di una sola prova scritta su quesiti a risposta multipla (rispetto alle due prove scritte e alla prova orale previste per il concorso ordinario), essendo dirimente il carattere "automatico" della procedura", sicché non poteva dirsi sanante una procedura, come quella ivi impostata, organizzata attraverso "una prova scritta, da svolgersi con sistema informatizzato, composta da quesiti a risposta multipla, la formazione di una graduatoria di vincitori sulla base del punteggio riportato....., l'immissione in ruolo nei limiti dei posti annualmente autorizzati ai sensi del comma 4"..

Tali conclusioni vanno qui pienamente confermate.

5. Per altro verso, non vi è dubbio che già Corte Costituzionale 20 luglio 2016 n. 187 valorizzò, quale misura idonea ad incidere sull'illecito eurounitario "cancellandolo" rispetto alle situazioni più risalenti di precariato e comunque pregresse, il realizzarsi della stabilizzazione grazie "o a meri automatismi (le graduatorie) ovvero a selezioni blande".

Ipotesi ravvisata come sussistente nel piano straordinario di assunzioni di cui all'art. 1, co. 95 ss. della legge n. 107 del 2015 e nel mantenimento per i precari della possibilità di accesso ai ruoli "fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento" (co. 109 della legge citata).

Tale assetto – che costituisce in sostanza applicazione del criterio di alternatività delle sanzioni, alla condizione di un loro carattere proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo

(Corte di Giustizia 26 novembre 2014, Mascolo, punti 77-79 e Corte di Giustizia 3 luglio 2014, punti 64-65) - è stato poi ripreso dal noto arresto di Cass. 7 novembre 2016, n. 22552, secondo la quale la quale si realizzerebbe invece una "astratta "chance" di stabilizzazione", come tale inidonea a cancellare l'illecito, nei casi in cui il conseguimento del posto di ruolo non sia "certo" ovvero non sia "conseguibile in tempi ravvicinati" (in quel caso ravvisati in quelli "compresi tra l'entrata in vigore della legge n.107 del 2015 ed il totale scorrimento delle graduatorie").

Anche perché, come rileva Cass. 28 febbraio 2024, n. 5244, "il prospettarsi di una mera chance di stabilizzazione medio tempore protrae e non elimina la condizione di precarietà che è ragione del danno di cui si riconosce il risarcimento, sicché non può attribuirsi a tale situazione meramente possibilistica o probabilistica, in linea generale, un qualche effetto sanante".

6. Tirando le fila del ragionamento, il punto di convergenza tra le selezioni "blande" di cui a Cass. 22552/2016 cit. e l'automatismo richiesto da Cass. 14815/2021 cit. e dalle altre pronunce conformi successive, sta nel ritenere che la stabilizzazione, per essere sanante dell'illecito eurounitario, non deve essere condizionata da una valutazione di merito del candidato, potendosi soltanto posizionare i candidati secondo mere regole di priorità tra coloro che devono essere immessi in ruolo, in ragione dei tempi, comunque da circoscrivere in un periodo contenuto, a tal fine necessari.

6.1 Nel caso di specie, dalla sentenza impugnata emerge che la procedura di stabilizzazione svolta nel 2024 non ha tuttora portato alla stabilizzazione della ricorrente, per quanto essa sia collocata in graduatoria.

Soprattutto, poi, in via assorbente, la Corte territoriale ha accertato che la procedura indetta ha natura selettiva, risultando caratterizzata da una prova orale – che evidentemente può avere esito positivo come no.

Dal controricorso si evince che la prova orale era di natura didattico-metodologica, con riferimento anche all'uso didattico delle tecnologie e che vi era prova di lingua inglese, oltre a valutazione dei titoli.

La selettività è dunque in re ipsa e del resto, al di là degli accertamenti in fatto, era la stessa norma a prevedere che il D.M. regolasse le "modalità di svolgimento della prova orale didattico-metodologica", nonché le modalità di "valutazione della stessa e dei titoli ai fini della predisposizione delle graduatorie di merito".

Tale caratteristica, al di là del momento in cui il collocamento in graduatoria della docente esitasse in un'immissione in ruolo, esclude quindi che si possa parlare di "cancellazione" dell'illecito.

6.2 Tale connotazione esime dalla disamina dell'ulteriore e più generale questione del se l'immissione in ruolo abbia ancora effetti sananti rispetto agli obblighi risarcitori a fronte dell'inciso introdotto nell'art. 36, co. 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, dal D.L. n. 131/2024 conv. con mod.

in legge n. 166 del 2024, secondo cui "nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto".

7. Il motivo va dunque rigettato e la condanna risarcitoria risulta giustificata.

8. Il secondo motivo è rubricato come violazione e falsa applicazione delle norme in materia di prescrizione.

Il motivo nulla dice su quali sarebbero le norme violate, ma sostiene che al caso dovrebbe trovare applicazione il termine quinquennale.

L'assunto è infondato, in quanto si è consolidato e va ribadito l'orientamento per cui "nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il termine decennale di prescrizione del diritto al risarcimento del danno c.d. comunitario spettante al lavoratore decorre dall'ultimo di tali contratti, in considerazione della natura unitaria del predetto diritto, sicché il numero dei contratti in questione rileva solo ai fini della liquidazione del danno, potendo anche quelli stipulati oltre dieci anni prima della richiesta di risarcimento avere incidenza sulla quantificazione del pregiudizio patito dal dipendente" (Cass. 12 dicembre 2023, n. 34741; Cass. 8 novembre 2023, n. 31104; Cass. 24 luglio 2025, n. 21136; sul termine decennale, v. anche già Cass. 3 marzo 2020, n. 5740).

La Corte d'Appello, in proposito, ha appunto ritenuto la portata decennale di essa e la decorrenza dall'ultimo dei contratti sulla cui abusiva reiterazione l'azione si fonda, sicché il motivo va rigettato.

9. Il terzo motivo denuncia, infine, la violazione e falsa applicazione delle norme sulla quantificazione del risarcimento, in relazione all'abrogato art. 32, co. 5, della legge n. 183 del 2010, nonché all'art. 28, co. 2 e 3 del D.Lgs. n. 81 del 2015, all'art. 53 della legge n. 312 del 1982, nonché all'art. 66, co. 7, del CCNL scuola 1994/1997. Nel motivo, premesso che nel caso di specie deve trovare applicazione l'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2015 – e non l'omologo art. 32 della legge n. 183 del 2010 - sostiene che, ricorrendo le circostanze di cui al co. 3 di tale norma (come anche del comma 6 del citato art. 32), non poteva essere riconosciuto il risarcimento nella misura massima di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, dovendosi applicare la misura risarcitoria con riduzione alla metà dei massimi.

9.1 La norma richiamata prevede che "in presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà".

9.2 Non ricorrono tuttavia i presupposti di applicazione di tale previsione.

Anche al di là del fatto che nel caso di specie quella che viene in evidenza non è procedura di stabilizzazione svolta sulla base di contratti collettivi (v. sul tema Cass. 7 giugno 2021, n. 15800), quanto rileva è che la stabilizzazione avviene su base selettiva e valutativa e non solo mediante il mero utilizzo di graduatorie.

Ciò anche a prescindere dal fatto che l'indennizzo di cui all'art. 32, co. 5 cit. (o di cui all'art. 28 cit.), nel caso dell'abusiva reiterazione, è, secondo la nota dinamica giurisprudenziale (Cass., S.U., 5072/2016, cit.), un mero parametro liquidatorio di riferimento, cui non si estendono le altre previsioni di tali normative di richiamo ed altresì a prescindere dal fatto che, semmai, le più recenti modifiche apportate all'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e di cui si è detto, hanno anzi innalzato e non ridotto la misura del ristoro.

9.3 È infine palesemente inammissibile il richiamo – a fini di diversa modulazione della misura del risarcimento – del regime economico dei docenti di religione non di ruolo.

La Corte territoriale ha infatti determinato il ristoro valorizzando parametri (durata del rapporto e dimensioni del datore di lavoro) che sono propri della normativa di riferimento e quindi tutto si traduce in una critica alle dimensioni quantitative della misura adottata.

Il proporzionamento della stessa pertiene in effetti al giudice del merito, che, come detto, lo ha svolto seguendo i parametri propri della fattispecie e quindi il punto non può essere come tale venire sindacato in sede di giudizio di cassazione.

10. Il ricorso va dunque integralmente rigettato e le spese si regolano secondo soccombenza.

11. Non sussistono le condizioni di cui all'art. 13 c. 1-quater D.P.R. n. 115 del 2002 perché la norma non può trovare applicazione nei confronti di quelle parti che, come le Amministrazioni dello Stato, mediante il meccanismo della prenotazione a debito siano istituzionalmente esonerate, per valutazione normativa della loro qualità soggettiva, dal materiale versamento del contributo (Cass. S.U., 8 maggio 2014, n. 5955).

12. Infine va espresso il seguente principio, in relazione a quanto deciso con il primo motivo: "In tema di pubblico impiego e di docenti di religione cattolica nella scuola pubblica, non costituisce misura idonea a sanare l'illecito conseguente alla reiterazione abusiva di contratti a termine di supplenza conclusi secondo le regole di cui alla legge n. 186 del 2003, la procedura straordinaria e riservata di immissione in ruolo di cui all'art. 1-bis, comma 2, del D.L. n. 126 del 2019, conv. con mod. in legge n. 159 del 2019 (quale modificato dall'art. 47, co. 9, del D.L. n. 36 del 2022, conv.

con mod. in legge n. 79 del 2022, e poi dall'art. 20, co. 6, del D.L. n. 75 del 2023, conv. con mod. in L. n. 112 del 2023), poi attuata con D.M. n. 9 del 2024, in quanto non caratterizzata da automatismo, ma consistente in una verifica selettiva, da svolgersi mediante prova orale di natura didattico-metodologica, con riferimento anche all'uso didattico delle tecnologie ed alla conoscenza della lingua inglese, oltre a valutazione dei titoli, mentre hanno portata riparatoria le procedure caratterizzate da forme di blanda selezione, per tali intendendosi quelle che, fermo l'automatismo dell'immissione in ruolo, prevedono mere regole di priorità tra i candidati, in ragione dei tempi, comunque da circoscrivere in un periodo contenuto, necessari per l'attribuzione del posto".

P.Q.M

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di cassazione, che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali, in misura del 15 % ed accessori di legge, con distrazione in favore dell'Avv. MAURIZIO RIOMMI.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, il giorno 23 settembre 2025.

Depositato in Cancelleria l'1 dicembre 2025.