

## CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

JULIANE KOKOTT

presentate il 9 gennaio 2008<sup>1</sup>

### I — Introduzione

1. I giudici nazionali sono tenuti ad applicare norme del diritto comunitario aventi efficacia diretta anche quando non è stata conferita loro dal diritto nazionale alcuna competenza esplicita al riguardo? La Labour Court di Dublino, giudice del lavoro irlandese, investe la Corte di giustizia della suddetta questione fondamentale con riferimento ai precetti del diritto comunitario in materia di impiego a tempo determinato contenuti nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato<sup>2</sup>.

2. La Labour Court chiede inoltre lumi sull'interpretazione di due disposizioni centrali del suddetto accordo quadro, in cui sono contenuti, da un lato, il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato e, dall'altro, provvedimenti per evitare un'utilizzazione abusiva di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. La Labour Court pone inoltre la questione

della portata del proprio obbligo di interpretare il diritto nazionale conformemente alla direttiva.

3. Nel caso di specie sul banco di prova — come già precedentemente nelle cause Adeneler, Marrosu e Sardino, Vassallo, nonché Del Cerro Alonso — vi è l'impiego di rapporti di lavoro a tempo determinato da parte di datori di lavoro del settore pubblico. Che anche tali rapporti di lavoro rientrino nel campo d'applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato è già stato chiarito dalla Corte di giustizia nelle precitate cause<sup>3</sup>.

### II — Contesto normativo

#### A — *Normativa comunitaria*

4. La direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES,

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — GU 1999, L 175, pag. 45.

3 — Sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a. (Racc. pag. I-6057, punti 54-57); 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino (Racc. pag. I-7213, punti 39-42), e causa C-180/04, Vassallo (Racc. pag. I-7251, punto 32), nonché 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso (Racc. pag. I-7109, punto 25).

UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: la «direttiva 1999/70»)<sup>4</sup> fornisce il contesto normativo del presente caso. Con questa direttiva è stata data attuazione all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo anche: l'«accordo quadro»), stipulato il 18 marzo 1999 fra tre organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, UNICE e CEEP) e allegato alla direttiva.

quadro riconosce che i contratti di lavoro a tempo determinato «rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori»<sup>7</sup>. L'accordo quadro muove inoltre dalla considerazione che «l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi»<sup>8</sup>.

5. In generale l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato mira a stabilire «i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato» e con ciò a «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché [a] creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato»<sup>5</sup>.

7. La clausola 1 dell'accordo quadro ne stabilisce l'obiettivo:

«L'obiettivo del presente accordo quadro è:

a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;

6. Allo stesso tempo l'accordo quadro è permeato dalla considerazione che «i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori»<sup>6</sup>. Nel contempo, l'accordo

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

4 — GU L 175, pag. 43.

5 — Quattordicesimo 'considerando' della direttiva 1999/70.

6 — Secondo comma del preambolo dell'accordo quadro; v. anche il punto 6 delle considerazioni generali di quest'ultimo.

7 — Punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro; v. anche il secondo comma del preambolo di quest'ultimo.

8 — Punto 7 delle considerazioni generali dell'accordo quadro.

8. Nella clausola 4 dell'accordo quadro il divieto di discriminazione è sancito nel seguente modo:

«1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive».

9. La clausola 5 dell'accordo quadro riguarda le misure per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;

b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;

c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato: contenuto dell'accordo quadro<sup>9</sup>. In tal modo si mira a tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale<sup>10</sup>.

a) devono essere considerati “successivi”;

b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

12. L'art. 3 della direttiva 1999/70 stabilisce come termine per l'entrata in vigore della stessa il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, ovvero il 10 luglio 1999.

10. Infine, la clausola 8, punto 5, dell'accordo quadro stabilisce quanto segue:

«La prevenzione e la soluzione delle controversie e delle vertenze scaturite dall'applicazione del presente accordo dovranno procedere in conformità con le leggi, i contratti collettivi e la prassi nazionali».

11. La direttiva 1999/70 lascia agli Stati membri il compito di provvedere alla definizione dei termini utilizzati nell'accordo quadro, ma non precisamente definiti, secondo la legislazione e/o la prassi nazionali, purché dette definizioni rispettino il

13. Ai sensi dell'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri sono tenuti a «[mettere] in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001», o ad assicurarsi che, entro tale data, «le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordi». Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare di attuazione non superiore ad un anno, ove sia necessario e previa consultazione con le parti sociali, in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, ai sensi dell'art. 2, secondo comma, della direttiva. Nel caso dell'Irlanda, tuttavia, tale possibilità non è stata utilizzata.

9 — Diciassettesimo 'considerando' della direttiva 1999/70.

10 — Punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato; v. anche il terzo comma del preambolo del suddetto accordo.

14. Accanto alla direttiva 1999/70 e all'accordo quadro occorre menzionare anche le disposizioni sociali del Trattato CE, ovvero gli artt. 137 CE e 139 CE.

15. L'art. 137 CE così recita, per la parte che qui interessa:

«1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

(...)

b) condizioni di lavoro,

(...).

2. A tal fine il Consiglio:

(...)

b) può adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

(...)

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata».

16. Inoltre l'art. 139 CE dispone, fra l'altro, quanto segue:

«1. Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi.

2. Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati

membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

(...».

## B — *Normativa nazionale*

Legge del 2003, sulla tutela dei lavoratori impiegati a tempo determinato

17. La direttiva 1999/70 è stata recepita nell'ordinamento irlandese dalla legge n. 29/2003, sulla tutela dei lavoratori impiegati a tempo determinato<sup>11</sup> (in prosieguo: la «Legge del 2003»). La suddetta legge è entrata in vigore il 14 luglio 2003.

18. Dal combinato disposto degli artt. 6, n. 1, e 2, n. 1, della Legge del 2003 discende che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili sotto il profilo delle condizioni

di impiego, compresa la retribuzione e il regime pensionistico. Per quanto attiene alla pensione, tuttavia, il divieto di trattamento di minor favore vige, ai sensi dell'art. 6, n. 5, della Legge del 2003 solo per i lavoratori a tempo determinato il cui orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 20 % del normale orario di lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile.

19. Dall'art. 9, n. 1, della Legge del 2003 discende che il rapporto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore il quale, alla data d'adozione della Legge del 2003 o successivamente ad essa, abbia completato il terzo anno di lavoro consecutivo presso un datore di lavoro può essere prorogato solamente una volta e per un anno al massimo. Ai sensi dell'art. 9, n. 3, della suddetta legge, le condizioni inserite in un contratto di lavoro che siano contrarie all'art. 9, n. 1, sono nulle<sup>12</sup>, ed il contratto di lavoro ha valore di contratto a tempo indeterminato.

20. Un datore di lavoro può derogare ai precetti di cui agli artt. 6 e 9 della Legge del 2003 qualora vi siano ragioni obiettive per farlo<sup>13</sup>. Cosa si debba intendere per «ragioni obiettive» è specificato dall'art. 7 della medesima legge.

12 — Nell'ordinanza di rinvio si legge che un accordo sulla scadenza del contratto dopo un determinato periodo di tempo o per il verificarsi di una determinata condizione, contrario all'art. 9, n. 1, della Legge del 2003 è «void *ab initio*» (nullo ex tunc).

13 — V. artt. 6, n. 2, e 9, n. 4, della Legge del 2003.

11 — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

21. Ai sensi dell'art. 14 della Legge del 2003 un ricorso contro un datore di lavoro con cui venga asserita una violazione della suddetta legge può essere proposto in primo grado dinanzi ad un cosiddetto «Rights Commissioner»<sup>14</sup>; il ricorso può essere eseperto da un lavoratore o — con il consenso di questi — da un sindacato cui il lavoratore sia iscritto. Il Rights Commissioner decide dei ricorsi dopo avere sentito le parti e può disporre le misure previste all'art. 14, n. 2, della Legge. Fra l'altro, ha il potere di condannare il datore di lavoro al pagamento di un congruo indennizzo fino ad un massimo di due retribuzioni annuali del ricorrente.

22. L'art. 15 della Legge del 2003 prevede che le parti possano impugnare la decisione del Rights Commissioner presso la Labour Court. La sentenza della Labour Court può poi essere impugnata dinanzi alla High Court solamente in diritto. La decisione della High Court è definitiva e non impugnabile.

23. Secondo le indicazioni del giudice del rinvio sia il Rights Commissioner sia la Labour Court sono competenti ad emettere una decisione solo qualora sia loro attribuita

14 — I Rights Commissioners sono nominati dal Ministro competente e svolgono una funzione assimilabile a quella di un conciliatore indipendente incaricato di pubblico servizio. Sono inquadrati nella «Labour Relations Commission» irlandese (Commissione per i rapporti di lavoro). A seconda dello specifico fondamento normativo le loro decisioni sono vincolanti o hanno meramente natura di raccomandazione non vincolante. Maggiori dettagli circa il ruolo dei Rights Commissioners nelle controversie di diritto del lavoro sono rinvenibili all'indirizzo <http://www.lrc.ie> (ultima consultazione: 14 novembre 2007).

una competenza ex lege. Nessuno dei due è dotato di un'espressa competenza a decidere di un ricorso basato su una disposizione di diritto comunitario avente efficacia diretta, a meno che quest'ultima non rientri nel campo di applicazione della normativa che conferisce una competenza al Rights Commissioner o alla Labour Court.

Peculiarità della normativa irlandese sul pubblico impiego

24. Nella sua ordinanza di rinvio il giudice nazionale pone inoltre in risalto le seguenti peculiarità della normativa irlandese sul pubblico impiego.

25. I lavoratori del pubblico impiego irlandese sono inquadrati come personale di ruolo o come dipendenti pubblici non di ruolo.

26. L'assunzione come dipendente pubblico di ruolo avviene a seguito di concorso pubblico, mentre ai lavoratori a tempo determinato è precluso l'accesso ai posti di ruolo. L'assunzione di dipendenti non di ruolo, invece, ha luogo mediante concorso pubblico oppure a livello locale e può essere anche soggetta ad una limitazione temporale.

27. Le specifiche disposizioni normative circa i diritti pensionistici nel pubblico

impiego irlandese prevedono per il personale di ruolo e quello non di ruolo regimi distinti. Anche le disposizioni normative sul licenziamento dei dipendenti di ruolo e di quelli non di ruolo sono alquanto diverse. In pratica queste differenze comportano che il posto di lavoro di un dipendente di ruolo sia notevolmente più sicuro rispetto a quello di un dipendente non di ruolo. Altre differenze che esistevano in passato — ad esempio, in relazione all'assicurazione malattia — sono invece state eliminate nel frattempo.

### III — Fatti e causa principale

28. L'IMPACT è un sindacato che rappresenta gli interessi dei lavoratori del pubblico impiego in Irlanda. La causa principale vede contrapposta l'IMPACT, in quanto rappresentante complessivamente di 91 membri, a numerosi ministeri irlandesi presso i quali gli iscritti al sindacato interessati (in prosieguo, anche: i «ricorrenti») sono o erano impiegati in qualità di dipendenti non di ruolo sulla base di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato di diversa durata.

29. Tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato dei ricorrenti hanno avuto inizio prima del 14 luglio 2003 e sono proseguiti dopo tale data. Alcuni ricorrenti hanno lavorato meno di tre anni consecutivi presso i rispettivi ministeri e conseguentemente rivendicano solo le medesime condizioni di

impiego dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili. Altri ricorrenti hanno lavorato per più di tre anni consecutivi; essi non chiedono solo uguali condizioni di impiego, bensì rivendicano anche rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

30. Il contesto entro il quale si inserisce il ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato è caratterizzato dalla risposta ad un'esigenza temporanea o dalla mancanza di un finanziamento stabile nel tempo dei posti in questione. La prassi diffusa nei ministeri interessati consisteva nel rinnovare i rapporti di lavoro a tempo determinato per periodi variabili da 12 a 24 mesi. Immediatamente prima dell'entrata in vigore della Legge del 2003, tuttavia, il Ministero degli Affari esteri rinnovava i rapporti di lavoro di alcuni ricorrenti per periodi determinati della durata massima di otto anni.

31. I ricorrenti, rappresentati dall'IMPACT, hanno fatto valere dinanzi al Rights Commissioner una violazione del proprio diritto alla parità di trattamento, asserendo in particolare di non aver ricevuto la medesima retribuzione ed i medesimi trattamenti pensionistici dei dipendenti di ruolo; i ricorrenti sono dell'avviso che i dipendenti di ruolo siano dipendenti comparabili. Essi hanno inoltre lamentato l'abuso ravvisabile nel ripetuto rinnovo a tempo determinato dei propri rapporti di lavoro a tempo determinato da parte dei ministeri interessati.



32. Per il periodo compreso dal 10 luglio 2001 al 14 luglio 2003 — ovvero il lasso di tempo intercorrente fra la scadenza del termine di attuazione della direttiva 1999/70 e l'effettiva attuazione della stessa in Irlanda — i ricorrenti hanno fondato le proprie richieste sulle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro e hanno fatto richiamo all'efficacia diretta delle stesse. Per il periodo successivo al 14 luglio 2003 essi hanno invocato l'art. 6 della Legge del 2003.

33. I ministeri interessati hanno contestato sin dall'inizio la competenza del Rights Commissioner a conoscere dei ricorsi qualora questi siano fondati sulla direttiva 1999/70. A loro avviso il Rights Commissioner potrebbe decidere solo dei ricorsi nei quali si lamenti una violazione della normativa nazionale in materia. In subordine, i ministeri hanno fatto valere che le clausole 4 e 5 dell'accordo quadro non sono incondizionatamente e sufficientemente precise e che pertanto i singoli non le possono invocare dinanzi alle giurisdizioni nazionali. Un lavoratore a tempo determinato, inoltre, non avrebbe il diritto alla medesima retribuzione e alla medesima pensione di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile ai sensi della clausola 4.

34. Il Rights Commissioner ha affermato la propria competenza anche in relazione al periodo compreso fra la scadenza del termine di attuazione della direttiva 1999/70 e il giorno del suo effettivo recepimento in Irlanda. È inoltre partito dal presupposto che il divieto di discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro con

riferimento alle condizioni di impiego comprendesse anche la retribuzione e i diritti pensionistici. La clausola 4 dell'accordo quadro avrebbe efficacia diretta, mentre la clausola 5 non l'avrebbe.

35. Di conseguenza il Rights Commissioner ha reputato fondati solo i motivi dei ricorrenti non basati sulla clausola 5 dell'accordo quadro. Ha ritenuto che i ministeri avrebbero violato i diritti dei ricorrenti discendenti sia dalla normativa nazionale sia dalla direttiva 1999/70, avendo essi accordato loro condizioni di impiego più sfavorevoli rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato comparabili. Il Rights Commissioner ha ritenuto al riguardo che i dipendenti pubblici di ruolo fossero dipendenti a tempo indeterminato comparabili.

36. Ai sensi dell'art. 14, n. 2, della Legge del 2003, il Rights Commissioner ha accordato ai ricorrenti indennizzi finanziari variabili, a seconda del singolo caso, da EUR 2 000 a EUR 40 000. Ha inoltre ordinato ai rispettivi ministeri di applicare ai ricorrenti condizioni di impiego corrispondenti a quelle dei dipendenti a tempo indeterminato comparabili. Il Rights Commissioner, infine, ha riconosciuto a taluni ricorrenti il diritto ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a condizioni che non avrebbero dovuto essere peggiori di quelle in vigore per i dipendenti a tempo indeterminato comparabili.

37. I ministeri interessati hanno impugnato la decisione del Rights Commissioner dinanzi alla Labour Court Dublin. L'IMPACT ha presentato domanda riconvenzionale avverso la decisione del Rights Commissioner per le parti in cui era stato stabilito che la clausola 5 dell'accordo quadro non era direttamente applicabile.

— al [r]ight [c]ommissioner ed alla Labour Court non è stata attribuita espressamente competenza a tal fine ai sensi del diritto nazionale dello Stato membro, comprese le disposizioni del diritto nazionale che hanno trasposto la direttiva;

#### IV — Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

38. Con ordinanza 12 giugno 2006, pervenuta presso la Corte di giustizia il 19 giugno 2006, la Labour Court Dublin ha sospeso il procedimento pendente dinanzi ad essa e ha sottoposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

— i singoli possono proporre ricorsi alternativi per la mancata applicazione della direttiva da parte dei loro datori di lavoro alle loro singole fattispecie dinanzi alla High Court, e

— i singoli possono proporre ricorsi alternativi dinanzi ad un giudice ordinario competente contro lo Stato membro chiedendo un risarcimento danni per la perdita da loro subita derivante dall'omessa trasposizione della direttiva entro il termine da parte degli Stati membri.

«1) Se, nel decidere una causa in primo grado ai sensi di una disposizione di diritto nazionale oppure nel pronunciarsi su un appello avverso una tale decisione, i [r]ights [c]ommissioners e la Labour Court siano tenuti in base ad un principio di diritto comunitario (in particolare i principi di equivalenza e di effettività) ad applicare una disposizione direttamente applicabile della direttiva (...) 1999/70 (...) in circostanze in cui:

2) Se, in caso di soluzione affermativa della prima questione:

a) la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (...) sia incondizionata e

sufficientemente precisa così da poter essere fatta valere dai singoli dinanzi ai loro giudici nazionali;

- b) la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (...) sia incondizionata e sufficientemente precisa così da poter essere fatta valere dai singoli dinanzi ai loro giudici nazionali.
- in tutte le precedenti occasioni il contratto sia stato rinnovato per periodi più brevi e il datore di lavoro richieda le prestazioni del dipendente per un periodo più lungo del rinnovo abituale;
  - il rinnovo per tale più lungo periodo abbia l'effetto di eludere l'applicazione ad un singolo del pieno beneficio della clausola 5 dell'accordo quadro all'atto della trasposizione nel diritto nazionale, e
  - non vi siano ragioni oggettive non correlate allo status di dipendente come lavoratore a tempo determinato, tali da giustificare un rinnovo siffatto.
- 3) Se, con riguardo alle soluzioni della Corte alla prima questione e alla seconda questione, lett. b), la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (...) impedisca ad uno Stato membro, che agisce nella sua veste di datore di lavoro, di rinnovare un contratto di lavoro a tempo determinato per una durata massima di otto anni nel periodo successivo alla data in cui la suddetta direttiva avrebbe dovuto essere trasposta e prima dell'adozione della normativa di attuazione, qualora:
- 4) Se, in caso di soluzione negativa della prima o della seconda questione, il [r]ights [c]ommissioner e la Labour Court siano tenuti ai sensi di qualche disposizione di diritto comunitario (e in particolare dall'obbligo di interpretare il diritto nazionale alla luce della lettera e dello spirito di una direttiva in modo tale

da conseguire il risultato perseguito dalla direttiva) ad interpretare disposizioni di diritto nazionale adottate allo scopo di trasporre la direttiva (...) 1999/70 (...) nel senso che retroagiscono alla data in cui la suddetta direttiva avrebbe dovuto essere traspota, qualora:

— la formulazione letterale della disposizione di diritto nazionale non impedisca espressamente tale interpretazione, ma

— una norma di diritto nazionale che disciplina l'interpretazione delle leggi impedisca tale applicazione retroattiva senza che vi sia una chiara e inequivocabile indicazione in senso contrario.

5) Se, in caso di soluzione positiva della prima o della quarta questione, le “condizioni di impiego” cui si riferisce la clausola 4 dell'accordo quadro (...) comprendano le condizioni di un contratto di lavoro relative a retribuzione e pensioni».

39. Nel procedimento dinanzi alla Corte di giustizia hanno presentato osservazioni scritte e orali, oltre all'IMPACT ed ai ministeri irlandesi resistenti nella causa principale, il governo del Regno Unito e la Commissione delle Comunità europee. Inoltre, il governo olandese ha presentato osservazioni scritte.

## V — Analisi

*A — Sulla prima questione pregiudiziale: obbligo di applicare le disposizioni della normativa comunitaria aventi efficacia diretta in assenza di competenza esplicita*

Osservazione preliminare

40. Con la prima questione pregiudiziale, la Labour Court intende sostanzialmente sapere se un giudice nazionale sia tenuto ad applicare disposizioni del diritto comunitario aventi efficacia diretta nel caso in cui non gli sia stata conferita dal diritto nazionale alcuna competenza esplicita al riguardo, ma sia competente ad applicare una legge di attuazione nazionale adottata per recepire le suddette disposizioni e se, in caso contrario, il singolo possa invocare direttamente le

suddette disposizioni solo dinanzi ad altri giudici nazionali e solo a condizioni meno favorevoli.

nell'ordinamento irlandese. I ricorrenti, infatti, fanno valere direttamente la suddetta direttiva e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato ad essa allegato proprio per questo lasso di tempo.

41. La suddetta questione può sembrare a prima vista inconsueta. Per poterla comprendere meglio si rende necessaria una rapida rassegna del sistema delle competenze giurisdizionali in Irlanda.

42. Secondo le informazioni fornite dal giudice nazionale, in Irlanda i Rights Commissioners e la Labour Court possono emettere decisioni solo nella misura in cui sia stata loro attribuita ex lege competenza in tal senso. Nessuno dei due, invece, ha una competenza esplicita a conoscere di domande fondate su una disposizione di diritto comunitario avente efficacia diretta, a meno che tale disposizione rientri nel campo di applicazione di norme che attribuiscono esse stesse una competenza ai Rights Commissioners o alla Labour Court.

43. Con riferimento a tale situazione, i ministeri interessati, in qualità di resistenti nella causa principale, hanno contestato la competenza del Rights Commissioner e della Labour Court a decidere dei ricorsi dei ricorrenti nella misura in cui questi erano fondati direttamente sulla direttiva 1999/70.

44. Questo problema di competenza riveste un'importanza pratica per il periodo precedente al 14 luglio 2003, in cui la direttiva 1999/70 non era stata ancora recepita

L'autonomia processuale degli Stati membri e i suoi limiti

45. Né la direttiva 1999/70 né l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato contengono una propria disciplina della competenza per le controversie vertenti sui diritti da essi discendenti. A questo riguardo la clausola 8, punto 5, dell'accordo, invece, rinvia esplicitamente alle leggi, ai contratti collettivi e alla prassi nazionali.

46. Punto di partenza per risolvere la questione sottoposta alla Corte è pertanto il principio dell'*autonomia procedurale* degli Stati membri<sup>15</sup>: secondo una costante giurisprudenza, in mancanza di una specifica disciplina comunitaria, è l'ordinamento

15 — Sulla nozione di *autonomia procedurale* v. le sentenze cit. alla nota 3, Adeneler (punto 95), Marrosu e Sardino (punto 52) e Vassallo (punto 37); v. inoltre le sentenze 7 gennaio 2004, causa C-201/02, Wells (Racc. pag. I-723, punto 67), e 28 giugno 2007, causa C-1/06, Bonn Fleisch (Racc. pag. I-5609, punto 41).

giuridico interno di ciascuno Stato membro che designa il giudice competente e stabilisce le modalità procedurali delle azioni giudiziali intese a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza delle norme comunitarie aventi efficacia diretta<sup>16</sup>.

47. In forza della suddetta autonomia procedurale in linea di massima non spetta alla Corte intervenire nella soluzione delle questioni di competenza che può sollevare, nell'ambito dell'ordinamento giudiziario nazionale, la definizione di determinate situazioni giuridiche fondate sul diritto comunitario<sup>17</sup>.

48. Dal principio di lealtà comunitaria (art. 10 CE) discende tuttavia che gli Stati membri — giudici nazionali compresi — sono tenuti a garantire nell'ambito della propria autonomia procedurale la tutela giurisdizionale dei diritti spettanti ai singoli in forza delle norme di diritto comunitario<sup>18</sup>;

gli Stati membri *sono tenuti a garantire, in ogni caso*, la tutela effettiva di detti diritti<sup>19</sup>.

49. In ciò si estrinseca il principio della tutela giurisdizionale effettiva che, secondo una costante giurisprudenza, costituisce un principio generale del diritto comunitario appartenente ai diritti fondamentali garantiti nella Comunità<sup>20</sup> e deve dunque essere rispettato anche dagli Stati membri nel campo d'applicazione del diritto comunitario<sup>21</sup>.

50. Per tutelare in modo efficace in ogni caso i diritti individuali fondati sul diritto comunitario, tuttavia, al singolo deve essere garantito in modo congruo l'accesso agli organi giurisdizionali nazionali. Tale accesso viene determinato in modo corretto sia stabilendo le competenze degli organi giurisdizionali sia mediante modalità procedurali per ciascun mezzo di impugnazione esperibile. Al riguardo non sussiste alcuna

16 — Sentenze 19 dicembre 1968, causa 13/68, Salgoil (Racc. pag. 601, in particolare pag. 615); 16 dicembre 1976, causa 33/76, Rewe-Zentralfinanz (Racc. pag. 1989, punto 5); 9 luglio 1985, causa 179/84, Bozzetti (Racc. pag. 2301, punto 17); 14 dicembre 1995, causa C-312/93, Peterbroeck (Racc. pag. I-4599, punto 12); 20 settembre 2001, causa C-453/99, Courage e Crehan (Racc. pag. I-6297, punto 29); 30 settembre 2003, causa C-224/01, Köbler (Racc. pag. I-10239, punto 46); 13 marzo 2007, causa C-432/05, Unibet (Racc. pag. I-2271, punto 39), e 7 giugno 2007, cause riunite da C-222/05 a C-225/05, Van der Weerd e a. (Racc. pag. I-4233, punto 28).

17 — Sentenze Bozzetti (cit. alla nota 16, punto 17); 18 gennaio 1996, causa C-446/93, SEIM (Racc. pag. I-73, punto 32); 17 settembre 1997, causa C-54/96, Dorsch Consult (Racc. pag. I-4961, punto 40); 22 maggio 2003, causa C-462/99, Connect Austria (Racc. pag. I-5197, punto 35), e Köbler (cit. alla nota 16, punto 47).

18 — Sentenza Unibet (cit. alla nota 16, punto 38 in connessione con il punto 39).

19 — Sentenze Bozzetti (cit. alla nota 16, punto 17); SEIM (cit. alla nota 17, punto 32), Dorsch Consult (cit. alla nota 17, punto 40); Connect Austria (cit. alla nota 17, punto 35), e Köbler (cit. alla nota 16, punto 47).

20 — V., tra le altre, sentenze 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston (Racc. pag. 1651, punti 18 e 19); 25 luglio 2002, causa C-50/00 P, Unión de Pequeños Agricultores/Consiglio (Racc. pag. I-6677, punto 39), e Unibet (cit. alla nota 16, punto 37). Sulla garanzia come diritto fondamentale del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, v. artt. 6 e 13 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (sottoscritta a Roma il 4 novembre 1950), nonché l'art. 47, n. 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000, GU C 364, pag. 1).

21 — V. al riguardo, ex multis, sentenza 7 settembre 2006, causa C-81/05, Cordero Alonso (Racc. pag. I-7569, punto 35); nello stesso senso la sentenza 3 maggio 2007, causa C-303/05, *Advocaten voor de Wereld* (Racc. pag. I-3633, punto 45, in merito al diritto dell'Unione), e l'art. 51, n. 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

differenza sostanziale fra le norme relative alla competenza e quelle relative alle regole procedurali: una cattiva gestione del procedimento, infatti, può rendere molto gravoso l'accesso del singolo alle giurisdizioni nazionali tanto quanto una cattiva normativa sulla competenza.

51. Sia le competenze sia le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti al singolo in forza delle normative comunitarie non possono pertanto essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (*principio di equivalenza*), né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (*principio di effettività*)<sup>22</sup>.

52. Occorre verificare secondo il metro dell'equivalenza e dell'effettività se sia compatibile con il diritto comunitario, in un caso come quello di specie, negare la competenza della giurisdizione del lavoro irlandese (composta dai Rights Commissioners e dalla Labour Court) relativamente alle rivendicazioni fondate direttamente sulla direttiva 1999/70, o sull'accordo quadro per il periodo precedente al 14 luglio 2003, ed

invece rinviare i ricorrenti dinanzi ai giudici ordinari irlandesi per l'attuazione delle stesse.

53. Al riguardo spetta al giudice nazionale, unico a disporre di conoscenza diretta delle modalità procedurali dei ricorsi nell'ambito dell'ordinamento nazionale, verificare se i principi di equivalenza e di effettività siano stati rispettati nel singolo caso concreto. Tuttavia, ai fini della valutazione che il giudice nazionale dovrà compiere, la Corte può fornire al medesimo gli elementi utili, relativi alle norme dell'ordinamento comunitario<sup>23</sup>.

### Il principio di effettività

54. Occorre in primo luogo verificare, alla luce del principio di effettività, se non sia praticamente impossibile o eccessivamente difficile per i ricorrenti esercitare i diritti loro attribuiti dalla direttiva 1999/70, o dall'accordo quadro, nel caso in cui venga loro precluso l'accesso alla giurisdizione del lavoro irlandese per il periodo precedente al 14 luglio 2003 e vengano invece rinviati dinanzi alla giurisdizione ordinaria irlandese.

22 — Riguardo alle modalità procedurali ciò è in linea con una costante giurisprudenza: v., ex multis, sentenze Rewe-Zentralfinanz (punto 5); Peterbroeck (punto 12); Courage e Crehan (punto 29); Unibet (punto 43) e Van der Weerd (punto 28), citate alla nota 16.

23 — Sentenze 1° dicembre 1998, causa C-326/96, Levez (Racc. pag. I-7835, punti 39 e 40), e 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston e a. (Racc. pag. I-3201, punti 49 e 50).

55. Il solo fatto che in uno Stato membro determinati diritti non possano essere fatti valere dinanzi a tutti i giudici nazionali, ma siano riservati ad una determinata giurisdizione, non costituisce di per sé una violazione del principio di effettività. Piuttosto, una certa specializzazione all'interno di un sistema giudiziario può rispondere ad un'esigenza legittima: essa è funzionale ad un'organizzazione della giurisdizione che sia il più efficiente possibile ed è conosciuta in numerosi Stati membri nelle forme più disparate.

56. A quanto risulta, il procedimento dinanzi alla giurisdizione ordinaria irlandese consente comunque di invocare direttamente le disposizioni della direttiva 1999/70, o dell'accordo quadro. Secondo le indicazioni fornite dal giudice del rinvio, infatti, i ricorrenti possono citare in giudizio dinanzi a tali giudici lo Stato irlandese nella sua veste di datore di lavoro e chiedere in tal modo direttamente una tutela giurisdizionale contro l'asserita violazione dei propri diritti discendenti dalla direttiva<sup>24</sup>; al riguardo, essi non sono assolutamente limitati alla tutela giurisdizionale offerta dal diritto derivato sotto forma di domande di risarcimento del danno nei confronti dello Stato irlandese per la tardiva attuazione della direttiva 1999/70<sup>25</sup>.

24 — Al punto 51 dell'ordinanza di rinvio si legge al riguardo: «[t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive (...);» v. inoltre il secondo trattino della prima questione pregiudiziale.

25 — Tali domande di risarcimento del danno sono riconosciute da una costante giurisprudenza a partire dalla sentenza 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, Franco-*vich* e a. (Racc. pag. I-5357).

57. Il caso di specie è tuttavia caratterizzato dalla peculiarità che i ricorrenti fanno valere i propri diritti fondati sulla normativa comunitaria nei confronti del proprio datore di lavoro sia per il periodo precedente al 14 luglio 2003 — e dunque prima dell'attuazione della direttiva 1999/70 nel diritto irlandese — sia per il periodo successivo a tale data.

58. Vero è che i ricorrenti fanno discendere i propri diritti per il periodo precedente al 14 luglio 2003 direttamente dalla direttiva, o dall'accordo quadro, mentre per il periodo successivo al 14 luglio 2003 si basano sulla Legge del 2003 irlandese, adottata in attuazione della direttiva. Tuttavia, indipendentemente da questi fondamenti normativi diversi sotto il profilo formale, essi chiedono sia per il periodo precedente al 14 luglio 2003 sia per il periodo successivo la stessa tutela in quanto lavoratori a tempo determinato, che in ultima analisi risale pur sempre alla direttiva 1999/70.

59. Orbene, qualora i ricorrenti possano invocare direttamente la direttiva 1999/70 per il periodo precedente al recepimento della stessa solo dinanzi ai giudici ordinari ma non già dinanzi ai giudici del lavoro irlandesi, in pratica essi sarebbero costretti ad intentare due procedimenti paralleli per ottenere la tutela loro spettante in forza della normativa comunitaria: un primo procedimento dinanzi ai giudici ordinari per il periodo



conclusosi con la — tardiva — attuazione della direttiva nell'ordinamento irlandese e un secondo dinanzi ai giudici del lavoro per il periodo successivo.

60. I ministeri irlandesi resistenti obiettano che i ricorrenti avrebbero potuto evitare un siffatto duplice onere adendo sin dall'inizio i soli giudici ordinari irlandesi. Essi sostengono la natura facoltativa della competenza dei giudici del lavoro irlandesi<sup>26</sup>; i ricorrenti non sarebbero stati pertanto obbligati a rivolgersi al Rights Commissioner e alla Labour Court per il periodo dal 14 luglio 2003 in poi. Essi avrebbero potuto piuttosto far valere tutti i loro diritti dinanzi ai giudici ordinari irlandesi, a prescindere dal fatto che si riferissero al periodo precedente o a quello successivo al 14 luglio 2003.

61. Contro queste ultime osservazioni l'IMPACT si è opposta energicamente in udienza. A parere dell'IMPACT, la competenza dei giudici del lavoro irlandesi, ai sensi della Legge del 2003, è vincolante. Ad ogni modo, il ruolo del giudice ordinario in questioni vertenti su rapporti di lavoro a tempo determinato sarebbe rimasto finora praticamente irrilevante.

26 — A parere dei ministeri irlandesi resistenti, la natura facoltativa di questa competenza discende dall'art. 14 della Legge del 2003, ai sensi del quale un lavoratore dipendente può proporre ricorso dinanzi al Rights Commissioner: «An employee (...) may present a complaint to a rights commissioner (...)» (il corsivo è mio).

62. Non spetta alla Corte, nell'ambito del presente giudizio, prendere posizione in merito all'interpretazione del diritto nazionale. Difatti, in ossequio alla ripartizione delle competenze fra giudici comunitari e organi giurisdizionali degli Stati membri, per quanto concerne il contesto di diritto e di fatto da cui trae spunto la domanda di pronuncia pregiudiziale, la Corte è vincolata agli accertamenti compiuti dal giudice del rinvio<sup>27</sup>. L'ordinanza di rinvio chiarisce al riguardo che, ai sensi della Legge del 2003, la competenza dei giudici del lavoro irlandesi ha carattere vincolante<sup>28</sup>.

63. Alla luce di tali circostanze, si deve partire dal presupposto che i ricorrenti dovrebbero realmente promuovere due giudizi dinanzi a due organi giurisdizionali differenti per godere pienamente della tutela loro riconosciuta, in qualità di lavoratori a tempo determinato, ai sensi della direttiva 1999/70, *rectius*, dell'accordo quadro. Un siffatto doppio aggravio con due processi e le relative particolarità e rischi renderebbe eccessivamente difficile per i ricorrenti attuare efficacemente la tutela loro accordata dalla normativa comunitaria in

27 — Sentenze 29 aprile 2004, cause riunite C-482/01 e C-493/01, Orfanopoulos e Oliveri (Racc. pag. I-5257, punto 42); 30 giugno 2005, causa C-28/04, *Tod's* (Racc. pag. I-5781, punto 14), e 12 gennaio 2006, causa C-246/04, *Turn-und Sportunion Waldburg* (Racc. pag. I-589, punto 21).

28 — V., in particolare, punto 21 dell'ordinanza di rinvio, dove si afferma che un ricorso fondato sulla Legge del 2003 è proposto in primo grado dinanzi a un Rights Commissioner («Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act *shall* be referred in the first instance to a Right Commissioner»; il corsivo è mio). Nell'ordinanza di rinvio, di una competenza facoltativa, quale sostenuta dai ministri irlandesi resistenti, non si parla proprio.

quanto lavoratori a tempo determinato. Ciò è incompatibile con il principio di effettività.

attuare efficacemente i diritti della persona discendenti dalla normativa comunitaria<sup>30</sup>, risulterebbe in tal modo infirmata.

64. Ma anche qualora la competenza dei giudici del lavoro irlandesi dovesse avere natura meramente facoltativa, occorrerebbe comunque considerare che ci si trova qui in presenza di un *giudice speciale*, appositamente istituito dal legislatore irlandese in sede di recepimento della direttiva 1999/70 per la soluzione delle controversie di lavoro derivanti da rapporti di lavoro a tempo determinato. Dinanzi a tale giudice speciale deve risultare compiutamente realizzabile l'attuazione della tutela che la direttiva garantisce ai lavoratori a tempo determinato. In sostanza, qui si parla sempre e soltanto della medesima tutela, a prescindere dal fatto che essa discenda dalla direttiva direttamente o solo indirettamente (per il tramite della normativa nazionale di recepimento)<sup>29</sup>.

66. Il principio di effettività impone che dinanzi a un giudice, cui spetta dare applicazione alle disposizioni nazionali di recepimento di una direttiva, possono esser fatti valere anche i diritti che discendono direttamente da questa direttiva in relazione al periodo precedente il suo recepimento.

#### Il principio di equivalenza

65. Una frattura della competenza giurisdizionale in relazione all'applicazione della direttiva, da un lato, e della normativa nazionale per il suo recepimento, dall'altro, renderebbe manifestamente più complicata l'effettiva realizzazione della tutela imposta dal diritto comunitario a favore dei lavoratori interessati. Anche l'efficacia diretta del diritto comunitario, che in caso di inadempimento delle autorità nazionali serve ad

67. Il principio di equivalenza è un'espressione del principio generale di parità di trattamento e del divieto di discriminazione, che richiedono che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, salvo che ciò non risulti obiettivamente giustificato<sup>31</sup>.

29 — Una differenza può sussistere solo in quanto la normativa nazionale di recepimento garantisca una tutela più ampia, che superi quella prevista dalla direttiva e dall'accordo quadro.

30 — In particolare sull'effetto diretto delle disposizioni delle direttive, v. sentenze 5 aprile 1979, causa 148/78, Ratti (Racc. pag. 1629, punti 21 e 22), e 19 gennaio 1982, causa 8/81, Becker (Racc. pag. 53, punti 23 e 24).

31 — Sul principio di parità di trattamento v. la giurisprudenza costante, non ultime sentenze 12 settembre 2006, causa C-300/04, Eman e Sevinger (Racc. pag. I-8055, punto 57), e 11 settembre 2007, causa C-227/04 P, Lindorfer/Consiglio (Racc. pag. I-6767, punto 63), nonché sentenze Cordero Alonso (punto 37) e *Advocaten voor de Wereld* (punto 56), citate alla nota 21.

68. I ricorsi interposti dai ricorrenti dinanzi ai giudici del lavoro irlandesi mirano, come già illustrato, ad attuare la tutela garantita loro dal diritto comunitario in quanto lavoratori a tempo determinato<sup>32</sup>. Come già evidenziato, sia per il periodo precedente al 14 luglio 2003 sia per il periodo successivo la tutela è la medesima e può essere ricondotta in ultima analisi alla direttiva 1999/70, indipendentemente dal fatto che essa discenda dalla direttiva in via diretta o indiretta (tramite la legge nazionale di attuazione).

69. Qualora i ricorrenti dovessero essere rinviati dinanzi ai giudici ordinari per attuare una parte dei propri diritti — i diritti relativi al periodo precedente al 14 luglio 2003 — contro i propri datori di lavoro, contrariamente alla tesi dei ministeri resistenti proprio questi ricorsi devono essere analizzati sotto il profilo dell'equivalenza rispetto ai mezzi di impugnazione da esperire dinanzi ai giudici del lavoro. Infatti, con entrambe le tipologie di mezzi di impugnazione dev'essere realizzata la medesima tutela dei lavoratori a tempo determinato derivante dalla direttiva e il principio di equivalenza impone che le condizioni per un'azione fondata direttamente sulla direttiva non devono essere meno favorevoli di quelle relative ad un'azione promossa sulla base delle norme nazionali di attuazione.

70. Relativamente a questo aspetto il giudice nazionale deve verificare sia l'oggetto sia gli elementi essenziali dei ricorsi di natura interna tra i quali si asserisce che sussista un'analogia; deve tenere conto delle rispettive modalità procedurali nel loro contesto generale, e dunque del ruolo della detta norma nell'insieme del procedimento, nonché dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali<sup>33</sup>.

71. Il principio di equivalenza verrebbe ad essere violato se, ad esempio, un singolo che facesse valere un diritto attribuito dall'ordinamento giuridico comunitario dovesse affrontare spese e attese superiori rispetto a colui che fondasse la propria pretesa sulla legge puramente interna<sup>34</sup>.

72. Nella fattispecie esistono, stando alle indicazioni fornite nell'ordinanza di rinvio, chiare differenze fra i rimedi giurisdizionali che lavoratori a tempo determinato — come i ricorrenti — possono esperire contro i propri datori di lavoro dinanzi ad un Rights Commissioner, o alla Labour Court, da un lato, e dinanzi ai giudici ordinari irlandesi, dall'altro.

32 — V. supra, paragrafo 58 delle presenti conclusioni.

33 — In questo senso sentenze Levez (punti 43 e 44) e Preston (punti 61 e 62), citate alla nota 23.

34 — V. ancora sentenze Levez (punto 51) e Preston (punto 60), citate alla nota 23.

73. Così i procedimenti dinanzi ai giudici ordinari irlandesi risultano notevolmente più formali, complessi, costosi e lunghi. È richiesto il pagamento di spese di giudizio, in caso di perdita vi è il rischio di condanna alle spese e la rappresentanza in giudizio delle parti non può essere delegata a sindacati o ad associazioni di datori di lavoro, essendo invece appannaggio esclusivo degli avvocati<sup>35</sup>. I ricorsi presentati al Rights Commissioner e alla Labour Court, invece, sono soggetti ad un procedimento più semplice in cui le parti possono farsi rappresentare da un soggetto qualsiasi, soprattutto da un sindacato o da un'associazione di datori di lavoro; non vi sono costi né vengono imposte spese di giudizio.

74. È vero che i ministeri irlandesi resistenti hanno contestato in parte dinanzi alla Corte questa rappresentazione e valutazione del diritto processuale irlandese. Al riguardo è però sufficiente rammentare che non spetta alla Corte giudicare, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, se l'interpretazione delle disposizioni nazionali fornita dal giudice del rinvio sia corretta<sup>36</sup>. La Corte è piuttosto tenuta a prendere in considerazione, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici comunitari e i giudici nazionali, il contesto fattuale e normativo nel quale si inseriscono

le questioni pregiudiziali, come definito dal provvedimento di rinvio<sup>37</sup>.

75. Prendendo in considerazione la ricostruzione del giudice nazionale, nel caso di specie i possibili rimedi giurisdizionali dinanzi ai giudici ordinari irlandesi, considerati nel loro complesso, si presentano meno vantaggiosi rispetto a quelli esperibili dinanzi al Rights Commissioner e alla Labour Court. In particolare, per soggetti che si trovino nella situazione dei ricorrenti essi comportano un rischio finanziario più elevato e non consentono loro di farsi rappresentare da sindacati dinanzi al giudice.

76. Gli interessati avrebbero pertanto un trattamento meno favorevole nel fare valere i diritti derivanti direttamente dalla normativa comunitaria per il periodo precedente al recepimento della direttiva 1999/70 rispetto all'attuazione delle pretese fondate, per il periodo successivo, sulla legge di attuazione irlandese.

77. Qualora si consideri vincolante la competenza dei giudici del lavoro irlandesi in relazione al periodo successivo al 14 luglio 2003, è ravvisabile un trattamento meno favorevole dei lavoratori quali i ricorrenti anche qualora — come già illustrato

35 — Secondo le indicazioni fornite nell'ordinanza di rinvio le persone fisiche possono comparire in giudizio anche da sole.

36 — Sentenze 3 ottobre 2000, causa C-58/98, Corsten (Racc. pag. I-7919, punto 24); 29 Orfanopoulos e Oliveri (cit. alla nota 27, punto 42), e 18 gennaio 2007, causa C-220/05, Auroux (Racc. pag. I-385, punto 25).

37 — V. al riguardo, ancora una volta, sentenze cit. alla nota 27.

in un altro contesto<sup>38</sup> — essi fossero di fatto costretti a promuovere due procedimenti paralleli per conseguire la tutela loro spettante in forza del diritto comunitario: un primo dinanzi ai giudici ordinari per il periodo terminato con l'attuazione della direttiva 1999/70 ed un secondo dinanzi ai giudici del lavoro per il periodo successivo. Ove invece fondassero le proprie pretese solo sulla Legge del 2003 e non anche su quella comunitaria si renderebbe necessario un solo procedimento giudiziario, per il quale in ogni caso resterebbe possibile adire i giudici del lavoro irlandesi.

78. Questa discriminazione dei ricorrenti non può certo trovare giustificazione adducendo l'assenza, per il periodo precedente al 14 luglio 2003, di una legge irlandese di attuazione della direttiva 1999/70 che avrebbe potuto fondare la competenza del giudice del lavoro. Infatti uno Stato membro non può opporre ai singoli la mancata attuazione di una direttiva<sup>39</sup>.

79. Sarebbe pertanto contrario al principio di equivalenza precludere ai ricorrenti l'accesso

ai giudici del lavoro irlandesi per il periodo precedente al 14 luglio 2003 e rinviarli invece dinanzi ai giudici ordinari irlandesi.

### Conseguenze in diritto

80. Sulla base delle considerazioni che precedono sarebbe dunque contrario sia al principio di effettività sia al principio di equivalenza rinviare lavoratori a tempo determinato come i ricorrenti dinanzi ai giudici ordinari irlandesi per il periodo precedente al 14 luglio 2003 e precludere loro l'accesso alla giurisdizione del lavoro irlandese.

81. Dal principio di lealtà comunitaria (art. 10 CE) discende che il giudice nazionale è tenuto ad interpretare le disposizioni aventi ad oggetto la propria competenza, nonché le modalità procedurali applicabili ai ricorsi di cui esso è investito, per quanto possibile in modo da garantire una tutela effettiva dei diritti spettanti ai singoli in forza della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro<sup>40</sup>.

38 — V. in proposito supra le considerazioni relative al principio di effettività ai paragrafi 54-66 delle presenti conclusioni.

39 — V., ex multis, le sentenze Ratti (punto 22) e Becker (punti 24, 33 e 34), citate alla nota 30.

40 — In questo senso sentenza Unibet (cit. alla nota 16, punto 44).

82. Come si evince dall'ordinanza di rinvio, nella fattispecie anche la Labour Court ritiene che vi siano i margini per una siffatta interpretazione conforme al diritto comunitario della propria competenza, che le consentirebbe di dichiararsi competente non solo per il periodo successivo al 14 luglio 2003, bensì anche per il periodo precedente a tale data ed applicare in tal modo le disposizioni della direttiva 1999/70, o dell'accordo quadro, aventi efficacia diretta.

83. In tali circostanze il giudice nazionale è tenuto, in forza dei principi di equivalenza e di effettività, ad applicare nella causa principale le disposizioni della direttiva 1999/70 o dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, aventi efficacia diretta al fine di garantire in ogni caso una tutela efficace dei diritti individuali discendenti dalle suddette norme<sup>41</sup>.

#### Conclusione parziale

84. Occorre pertanto dichiarare a titolo di conclusione parziale:

In forza dei principi di equivalenza ed effettività un giudice nazionale è tenuto ad applicare le disposizioni del diritto comunitario

aventi efficacia diretta qualora non gli sia stata attribuita espressamente dal diritto interno alcuna competenza a tal fine, ma sia competente ad applicare una legge nazionale adottata successivamente per recepire tali disposizioni, ed il singolo le possa altrimenti invocare direttamente per il periodo precedente all'adozione della legge d'attuazione nazionale solo dinanzi ad altri giudici nazionali e solo in condizioni meno favorevoli.

*B — Sulla seconda questione pregiudiziale: verifica dell'efficacia diretta delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro*

85. Si pone la seconda questione solo nel caso in cui la prima, come da me suggerito<sup>42</sup>, sia risolta in senso affermativo. Con tale seconda questione il giudice nazionale desidera sapere se le clausole 4, punto 1, e 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato siano direttamente applicabili e pertanto i singoli possano fare valere tali norme dinanzi al giudice.

86. Secondo una giurisprudenza costante le disposizioni delle direttive possono avere

41 — V. in proposito ancora paragrafo 48 e nota 19 delle presenti conclusioni.

42 — Paragrafi 45-84 delle presenti conclusioni.

efficacia diretta<sup>43</sup>: in tutti i casi in cui disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, tali disposizioni possono essere fatte valere, in mancanza di provvedimenti d'attuazione adottati entro i termini, per opporsi a qualsiasi disposizione di diritto interno non conforme alla direttiva, ovvero, inoltre, in quanto siano atte a definire diritti che i singoli possono far valere nei confronti dello Stato<sup>44</sup>. Le disposizioni della direttiva aventi efficacia diretta possono essere invocate anche nei confronti dello Stato in qualità di datore di lavoro<sup>45</sup>.

87. La suddetta giurisprudenza può essere senz'altro applicata agli accordi quadro. Infatti, quantunque il loro contenuto possa essere oggetto di contrattazione fra le parti sociali a livello comunitario (art. 139, n. 1, CE), è pur vero che essi sono parte integrante delle direttive del Consiglio adottate per la loro attuazione (art. 139, n. 2, CE in combinato disposto con l'art. 137 CE) e ne condividono la natura giuridica.

43 — Sentenze 4 dicembre 1974, causa 41/74, Van Duyn (Racc. pag. 1337, punto 12), Ratti (cit. alla nota 30, punti 19-23), e Becker (cit. alla nota 30, punti 17-25); v. anche sentenza Dorsch Consult (cit. alla nota 17, punto 44).

44 — Sentenza 28 giugno 2007, causa C-363/05, JP Morgan Fleming Claverhouse (Racc. pag. I-5517, punto 58); v. anche sentenze Becker (cit. alla nota 30, punto 25); 8 ottobre 1987, causa 80/86, Kolpinghuis Nijmegen (Racc. pag. 3969, punto 7); 22 giugno 1989, causa 103/88, Fratelli Costanzo (Racc. pag. 1839, punto 29), e 19 aprile 2007, causa C-356/05, Farrell (Racc. pag. I-3067, punto 37).

45 — V., ex multis, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 723, detta «Marshall I», punto 49), e 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer (Racc. pag. I-2741, punti 31 e 71).

88. La Corte di giustizia ha già certamente avuto occasione di interpretare le disposizioni dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato controverse nel caso di specie<sup>46</sup>, tuttavia sino ad ora non si è mai pronunciata sulla loro applicabilità diretta<sup>47</sup>.

Sulla prima parte della seconda questione pregiudiziale: clausola 4 dell'accordo quadro

89. La prima parte della seconda questione pregiudiziale — questione 2, lett. a) — è dedicata all'efficacia diretta della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, in cui è sancito il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato.

90. I divieti di discriminazione rappresentano uno dei classici casi applicativi dell'efficacia diretta del diritto comunitario. Ciò è vero non solo per i divieti di discriminazione sanciti nel diritto primario (in particolare nelle libertà fondamentali e in norme quali l'art. 141 CE)<sup>48</sup>, bensì anche per taluni divieti

46 — V. in proposito le sentenze Adeneler, Marrosu e Sardino, Vassallo, nonché Del Cerro Alonso, citate alla nota 3.

47 — Nella sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punti 28 e 107), la Corte si limita a riportare l'opinione del giudice del rinvio relativamente alla (mancanza di) applicabilità diretta dell'accordo quadro senza però prendere posizione autonomamente su questo problema.

48 — V., ad esempio, sentenze 21 giugno 1974, causa 2/74, Reyners (Racc. pag. 631, punti 24-32), e 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne (Racc. pag. 455, detta «Defrenne II», punti 38 e 39).

che il legislatore comunitario ha stabilito nel diritto derivato, soprattutto in alcune direttive aventi ad oggetto normative del lavoro o sociali<sup>49</sup>.

*requisito* per l'applicazione del divieto di discriminazione. Convegno con il giudice del rinvio nell'affermare che tali disposizioni per l'applicazione *dovrebbero solo agevolare* l'attuazione del divieto di discriminazione e la sua realizzazione nella vita lavorativa quotidiana<sup>50</sup>.

91. I ministeri irlandesi resistenti, tuttavia, contestano nella fattispecie l'efficacia diretta del divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato. In primo luogo, essi sono dell'avviso che il suddetto divieto sia troppo indeterminato nel contenuto, ciò che verrebbe in evidenza, ad esempio, nell'utilizzo di concetti giuridici indeterminati e nel riferimento a principi quali quello del *pro rata temporis* enunciato nella clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro. In secondo luogo deducono, con riferimento al punto 3 della stessa norma, che il divieto di discriminazione non sarebbe incondizionato, in quanto necessiterebbe ancora della definizione di modalità applicative da parte degli Stati membri.

94. Tali disposizioni per l'applicazione possono essere di natura tecnico-procedurale, ma possono anche contenere norme o orientamenti di tipo sostanziale che desumano le conseguenze pratiche dal divieto di discriminazione o ne illustrino gli effetti, magari con l'ausilio di esempi tipici. In tal modo si può tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni<sup>51</sup>, sia in leggi dello Stato o in contratti collettivi.

92. Nessuno dei due argomenti mi convince.

93. In primo luogo, per quanto riguarda la clausola 4, punto 3, dell'accordo quadro, le «disposizioni» che devono essere definite dagli Stati membri non sono affatto un

95. Dal semplice fatto che tali disposizioni per l'applicazione debbano essere definite non si può concludere che il divieto di discriminazione sia sottoposto ad una riserva e

49 — V. ad esempio sentenze Marshall I (cit. alla nota 45, punto 52) e 21 giugno 2007, cause riunite da C-231/06 a C-233/06, Jonkman e a. (Racc. pag. I-5149, punto 19), sul divieto di discriminazione fondata sul sesso sancito dal diritto derivato.

50 — V., al riguardo, la sentenza Becker (cit. alla nota 30, punti 32 e 33), riferita alle «condizioni» che gli Stati membri sono tenuti a creare nel contesto dell'attuazione della sesta direttiva IVA. Nello stesso senso la sentenza Reyners (cit. alla nota 48, punti 26 e 31), riferita ad una libertà fondamentale.

51 — V. punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro ed il terzo comma del preambolo dello stesso.



che, senza le suddette disposizioni, il singolo non possa invocare il divieto di discriminazione<sup>52</sup>. Qualora non siano definite disposizioni per l'applicazione, la tutela minima dovuta ai lavoratori a tempo determinato discenderà piuttosto dallo stesso accordo quadro.

96. In generale l'efficacia diretta di una disposizione di una direttiva non può essere esclusa a priori perché questa concede agli Stati membri un certo potere discrezionale in merito alla sua attuazione<sup>53</sup>. Una tale discrezionalità è invece insita nella natura della direttiva, che a norma dell'art. 249, terzo comma, CE è vincolante solo per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi. Ai fini dell'applicazione diretta di ciascuna disposizione controversa deve pertanto essere dirimente se il contenuto della stessa sia sufficientemente preciso<sup>54</sup> e se possa essere applicato da qualsiasi organo giurisdizionale<sup>55</sup>.

52 — Nello stesso senso le sentenze *Reyners* (cit. alla nota 48, punti 25, 26 e 29) e 17 settembre 2002, causa C-413/99, *Baumbast e R* (Racc. pag. I-7091, punti 84-86), riferita a libertà fondamentali, nonché la sentenza *Becker* (cit. alla nota 30, punti 33 e 34), riferita ad una direttiva.

53 — V. in proposito, a titolo di esempio, sentenze *Becker* (cit. alla nota 30, punto 30); 24 marzo 1987, causa 286/85, *McDermott e Cotter* (Racc. pag. 1453, punto 15); *Francovich* (cit. alla nota 25, punto 17); 2 agosto 1993, causa C-271/91, *Marshall* (Racc. pag. I-4367, detta «*Marshall II*», punto 37), e 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *Pfeiffer e a.* (Racc. pag. I-8835, punto 105).

54 — V. ancora, in tal senso, sentenza *Pfeiffer* (cit. alla nota 53, punto 105).

55 — Sentenza 22 maggio 1980, causa 131/79, *Santillo* (Racc. pag. 1585, punto 13); analogamente sentenze *Marshall I* (cit. alla nota 45, punto 55), *Marshall II* (cit. alla nota 53, punto 37), e le conclusioni presentate dall'avvocato generale Van Gerven il 27 ottobre 1993 nella causa C-128/92, *Banks* (Racc. 1994, pag. I-1209, paragrafo 27).

97. Queste condizioni sono soddisfatte nel caso di specie. Il divieto di discriminazione sancito dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro è un'espressione del principio generale di parità di trattamento e del divieto di discriminazione e mira a proteggere i lavoratori da un trattamento di minor favore, sotto il profilo delle condizioni di impiego, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili a motivo della propria posizione di lavoratori a tempo determinato. L'applicazione dei suddetti precetti al caso singolo rientra nel novero delle attribuzioni classiche dei giudici nel campo d'applicazione del diritto comunitario.

98. La semplice circostanza che una disposizione del diritto comunitario, come il divieto di discriminazione controverso nella fattispecie, sia qualificata come «principio» e che in essa vengano utilizzate nozioni giuridiche indeterminate come quella di «condizioni di lavoro» o di «condizioni di impiego» non depone a sfavore della sua determinatezza di contenuto e dunque della sua efficacia diretta<sup>56</sup>. Eventuali dubbi interpretativi su tali nozioni possono piuttosto essere chiariti per mezzo del rinvio pregiudiziale<sup>57</sup>.

56 — V., ad esempio, la giurisprudenza costante sul «principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile» (art. 141 CE) a partire dalla sentenza *Defrenne II* (cit. alla nota 48, punto 28) e la giurisprudenza parimenti costante sul «principio di parità di trattamento fra uomini e donne», non da ultimo in relazione alle «condizioni di lavoro» (ad es. sentenze *Marshall I*, cit. alla nota 45, e *Johnston*, cit. alla nota 20).

57 — In tal senso la sentenza *Van Duyn* (cit. alla nota 43, punto 14).

99. Nemmeno il riferimento, nella fattispecie, a «ragioni oggettive» che possano giustificare un trattamento diverso fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili (v. clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro) esclude l'efficacia diretta del divieto di discriminazione. Al contrario, secondo una costante giurisprudenza la semplice possibilità di derogare in via d'eccezione alle disposizioni di una direttiva non osta all'efficacia diretta della stessa<sup>58</sup>.

100. La possibilità di una differenziazione per ragioni oggettive, ovvero sostanziali, è riconosciuta nel contesto di tutti i divieti di discriminazione sanciti dal diritto comunitario<sup>59</sup>. L'espressa menzione di tale possibilità nel testo dell'accordo quadro non è altro che un'ulteriore declaratoria che enuncia un'ovvietà e non inficia in alcun modo la chiarezza del contenuto del divieto di discriminazione.

101. Una funzione analogamente chiarificatrice è assolta dal riferimento al principio del pro rata temporis, con l'aggiunta della locuzione «se del caso», nella clausola 4,

punto 2, dell'accordo quadro. Anche con essa si esprime in ultima analisi solo ciò che discende su un piano assolutamente generale dal divieto di discriminazione: i lavoratori a tempo determinato non possono, senza ragioni oggettive, essere privati sotto il profilo delle condizioni di impiego di vantaggi concessi ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili. La permanenza limitata dei lavoratori a tempo determinato al servizio del proprio datore di lavoro può tuttavia essere una siffatta ragione oggettiva per cui a loro non sono garantiti tutti i vantaggi, bensì solo una parte (pro rata temporis)<sup>60</sup>. Se e quando ciò si verifichi attiene alla valutazione delle circostanze concrete del singolo caso. Ad ogni modo neanche il riferimento al principio del pro rata temporis modifica in alcun modo la chiarezza del contenuto del divieto di discriminazione.

102. Pertanto il divieto di discriminazione stabilito nella clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro soddisfa nel complesso tutti i requisiti per la propria applicazione diretta.

103. Nell'applicare il divieto di discriminazione il giudice nazionale, tuttavia, dovrà accertare che nel pubblico impiego irlandese i dipendenti di ruolo possano essere effettivamente considerati come *lavoratori a tempo indeterminato comparabili* rispetto a dipendenti non di ruolo a tempo determinato quali

58 — Sentenze 10 novembre 1992, causa C-156/91, Hansa Fleisch Ernst Mundt (Racc. pag. I-5567, punto 15); 9 settembre 1999, causa C-374/97, Feyrer (Racc. pag. I-5153, punto 24), e Pfeiffer (cit. alla nota 53, punto 105); nel medesimo senso già la sentenza Marshall I (cit. alla nota 45, punti 53-55). Nulla di diverso vige peraltro per le libertà fondamentali sancite dal Trattato CE, le deroghe alle quali non ne impediscono del pari l'applicabilità diretta; v., ex multis, sentenze Van Duyn (cit. alla nota 43, punto 7) e Baumbast e R (cit. alla nota 52, punti 85 e 86).

59 — V., ex multis, sentenza *Advocaten voor de Wereld* (cit. alla nota 21, punto 56).

60 — V. in proposito anche clausola 4, punto 4, dell'accordo quadro.

i ricorrenti. Ciò dipende da una valutazione complessiva di tutte le circostanze del singolo caso. Si sottolinea solo incidentalmente in questo contesto che, ad esempio, i giudici comunitari hanno negato, in relazione al pubblico impiego europeo, la comparabilità fra dipendenti di ruolo e dipendenti ad altro titolo delle Comunità europee<sup>61</sup>.

Sulla seconda parte della seconda questione: clausola 5 dell'accordo quadro

104. A titolo integrativo vanno rilevate le conseguenze giuridiche di un'eventuale violazione del divieto di discriminazione: secondo una costante giurisprudenza, finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento i vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata devono essere concessi alle persone appartenenti alla categoria sfavorita; il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato ai componenti dell'altro gruppo<sup>62</sup>.

105. Con la seconda parte della seconda questione pregiudiziale — questione 2, lett. b) — la Labour Court chiede se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato abbia efficacia diretta. Tale norma obbliga gli Stati membri ad introdurre una o più misure fra quelle elencate per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

106. Sia l'IMPACT sia la Commissione sono dell'avviso che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro siano direttamente applicabili. Mentre però l'IMPACT presuppone che tale norma abbia efficacia diretta senza alcun limite, la Commissione è più reticente: essa ritiene che la norma abbia efficacia diretta solo nella misura in cui il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato necessiti di una ragione obiettiva; ciò sarebbe comunque vero qualora lo Stato membro interessato non abbia introdotto altre misure compatibili con la clausola 5, punto 1, entro il termine di attuazione.

61 — Sentenze della Corte di giustizia 6 ottobre 1983, cause riunite 118/82-123/82, *Celant/Commissione* (Racc. pag. 2995, punto 22), e 19 aprile 1988, causa 37/87, *Sperber/Corte di giustizia* (Racc. pag. 1943, punti 8 e 9), nonché sentenza del Tribunale della funzione pubblica 19 ottobre 2006, causa F-59/05, *De Smedt/Commissione* (Racc. P1 pagg. I-A-1-109 e II-A-1-409, punti 70-76), quest'ultima confermata dall'ordinanza del Tribunale di primo grado 9 luglio 2007, causa T-415/06 P, *De Smedt/Commissione* (non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 54 e 55).

62 — V., ex multis, sentenze *Cordero Alonso* (cit. alla nota 21, punti 45 e 46) e *Jonkman* (cit. alla nota 49, punto 39).

107. Al contrario, sia i ministeri irlandesi resistenti sia il giudice nazionale rifiutano in generale un'efficacia diretta; essi sottolineano

l'ampio potere discrezionale che tale norma lascia agli Stati membri.

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato — clausola 5, punto 1, lett. a);

108. Affermo subito che ritengo preferibile quest'ultima opinione.

- la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi — clausola 5, punto 1, lett. b);

109. Sicuramente l'accordo quadro muove dalla considerazione che la stabilità dell'impiego è un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre il ripetuto ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è considerato come una potenziale fonte di abusi a danno dei lavoratori e contribuisce alla precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti<sup>63</sup>. Pertanto l'obiettivo delle parti sociali era quello di «creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato»<sup>64</sup>.

- il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti — clausola 5, punto 1, lett. c).

110. A tale fine, tuttavia, nella clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro agli Stati membri è imposto solo l'obbligo — molto generico — di introdurre, in assenza di norme equivalenti, una o più misure relative a:

111. In forza di ciò è fatto obbligo agli Stati membri di prevedere nel proprio ordinamento interno — *in modo effettivo e vincolante* — almeno una delle misure elencate nella clausola 5, punto 1, lett. a)-c), volte a prevenire l'utilizzazione abusiva<sup>65</sup>; tuttavia l'accordo quadro non stabilisce con precisione quale. Esso lascia piuttosto agli Stati membri la scelta fra i tre tipi di misure, che

63 — Sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punti 62 e 63).

64 — Clausola 1, lett. b), dell'accordo quadro. V. anche sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punti 63 e 79).

65 — Sentenze Adeneler (punti 65, 80, 92 e 101), Marrosu e Sardino (punti 44 e 50) e Vassallo (punto 35), tutte cit. alla nota 3.

figurano in sequenza su un piano di parità, di cui essi devono attuare una o più d'una secondo la propria discrezionalità in modo efficiente e conforme all'obiettivo dalla direttiva<sup>66</sup>. In tal modo si mira a tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni<sup>67</sup>.

graduatoria fra le tre misure previste nella clausola 5, punto 1, lett. a)-c), dell'accordo quadro, non si può desumere l'applicabilità diretta di tale norma o di singole componenti di essa dalla semplice inerzia dello Stato membro nell'attuazione della direttiva.

112. Pertanto uno Stato membro non deve necessariamente adottare la prima delle tre misure fra cui è possibile operare la scelta. Nulla gli impedisce di stabilire, invece delle ragioni obiettive, soltanto la durata massima complessiva dei contratti di lavoro in successione o il numero dei rinnovi dei suddetti contratti a tempo determinato per prevenire in tal modo gli abusi.

114. Diversamente da quanto ritiene la Commissione, il requisito di una ragione obiettiva per il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato non rappresenta neanche una sorta di minimo comune denominatore che possa essere estratto come *contenuto minimo* dal disposto della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro in caso di mancata attuazione.

113. Dalla mancata adozione delle altre due possibili misure non consegue nemmeno che le possibilità di scelta dello Stato membro in questione si siano necessariamente ridotte alla prima misura allo scadere del termine di attuazione della direttiva 1999/70. Con lo scadere del termine per il recepimento è solo certo che lo Stato membro in questione è venuto meno al proprio obbligo di attuazione. Poiché tuttavia non esiste alcuna

115. Infatti solo la prima delle tre misure a scelta comporta in assoluto, una volta recepita nel diritto nazionale, il requisito di ragioni obiettive per rinnovare contratti o rapporti di lavoro. Le altre due misure, invece, non comportano un siffatto obbligo di giustificazione. Infatti, fintanto che la durata massima totale stabilita conformemente alla direttiva o il numero massimo di rinnovi non vengano superati, un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato anche in assenza di una ragione obiettiva senza che l'accordo quadro osti a ciò.

66 — Sull'obbligo di conseguire il risultato e l'efficacia pratica della direttiva o dell'accordo quadro, v. sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punti 68, 82 e 101).

67 — V. punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro ed il terzo comma del preambolo di quest'ultimo, inoltre la sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punto 68).

116. Invero, al punto 7 delle considerazioni generali dell'accordo si evidenzia in modo particolare che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive<sup>68</sup> è un modo di prevenire gli abusi. Ciò però non significa che i contratti di lavoro a tempo determinato siano in assoluto legittimi solo se sussistano ragioni obiettive per la fissazione di un termine e che in assenza di esse siano da considerarsi automaticamente alla stregua di abusi. Se così fosse le misure contemplate nella clausola 5, punto 1, lett. b) e c), dell'accordo quadro sarebbero superflue.

117. Aggiungo che dal *carattere eccezionale* dei rapporti di lavoro a tempo determinato<sup>69</sup> non discende null'altro. È fuori di dubbio che l'accordo quadro muove dalla premessa che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro<sup>70</sup> e che i contratti di lavoro a tempo determinato, come sottolineato dalla Corte, «soltanto in alcune circostanze» soddisfano sia i datori di lavoro sia i lavora-

tori<sup>71</sup>. Ciò non significa tuttavia che vi debba sempre essere una ragione obiettiva per la conclusione o il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato. Gli Stati membri possono manifestare anche in altro modo il carattere eccezionale dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel proprio diritto nazionale, ossia stabilendo una durata massima totale — clausola 5, punto 1, lett. b) — o un numero massimo di rinnovi — clausola 5, punto 1 lett. c).

118. A livello del tutto generale la fattispecie non è dunque analoga tanto alla causa Francovich citata dalla Commissione — dalla direttiva in questione in tale causa si poteva comunque ricavare un contenuto minimo relativamente alla portata della tutela<sup>72</sup> — quanto piuttosto alla causa Von Colson e Kamann, citata dalla Labour Court, in cui agli Stati membri non era imposto alcun provvedimento specifico ed inoltre era loro accordato un ampio margine discrezionale relativamente al tipo di misure da adottare<sup>73</sup>.

119. Nel complesso, pertanto, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro non soddisfa i requisiti per essere direttamente applicabile.

68 — Nella versione in lingua tedesca dell'accordo quadro la terminologia è disomogenea: al punto 7 delle considerazioni generali, ad esempio, si parla di «objektiven Gründen», mentre alla clausola 5, punto 1, lett. a), di «sachlichen Gründen» [«ragioni oggettive» è l'espressione usata nella versione italiana in entrambi i casi]. Uno sguardo alle altre versioni linguistiche mostra tuttavia che si tratta di un problema particolare del testo tedesco e che non vi è alcuna differenza di contenuto.

69 — In tal senso la sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punto 62).

70 — V. punto 6 delle considerazioni generali dell'accordo quadro, nonché il secondo comma del preambolo dello stesso.

71 — Sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punto 62), v. inoltre punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro, nonché il secondo comma del preambolo dello stesso.

72 — Sentenza Francovich (cit. alla nota 25, punti 17-20, sul «contenuto della garanzia»). L'efficacia diretta della direttiva in questione nella suddetta causa è stata negata per altre ragioni (sentenza Francovich, punti 23-26).

73 — Sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, Von Colson e Kamann (Racc. pag. 1891, in particolare punti 18 e 27).

120. Qualora, viceversa, ci si esprimesse a favore dell'applicabilità diretta della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro nel senso proposto dalla Commissione, allora occorrerebbe assicurarsi che la tutela dei lavoratori interessati sia debitamente garantita. L'accordo quadro non stabilisce certamente nessun obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato<sup>74</sup>; sarebbe però contrario alle finalità di tutela dell'accordo quadro il fatto che i lavoratori interessati perdessero immediatamente il posto di lavoro solo a causa di una scadenza illegalmente inserita nei loro contratti di lavoro.

121. Indipendentemente dal fatto che i singoli possano fare valere direttamente la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, lo Stato membro inadempiente può essere tenuto, ai sensi della sentenza Francovich e delle condizioni ivi enunciate, a risarcire il danno cagionato ai cittadini per non avere recepito regolarmente la direttiva 1999/70<sup>75</sup>.

74 — V. al riguardo sentenze Adeneler (punti 91 e 101) e Marrosu e Sardino (punto 47), citate alla nota 3.

75 — Sentenza Francovich (cit. alla nota 25, punti 30-46) e, da allora, giurisprudenza costante; v. da ultimo la sentenza Farrell (cit. alla nota 44, punto 43).

*C — Sulla terza questione pregiudiziale: precetti del diritto comunitario relativi al rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato dopo la scadenza del termine d'attuazione della direttiva 1999/70, ma prima dell'entrata in vigore della legge nazionale di attuazione.*

122. Con la terza questione il giudice nazionale chiede se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro consenta ad uno Stato che agisce in veste di datore di lavoro di rinnovare per periodi limitati comparativamente lunghi — nella fattispecie fino ad otto anni — contratti di lavoro a tempo determinato in vigore nel periodo successivo alla scadenza del termine per il recepimento della direttiva 1999/70 e precedente all'entrata in vigore della legge di attuazione nazionale.

123. Il contesto di tale questione è rappresentato dal timore che i lavoratori interessati dal rinnovo dei propri contratti di lavoro per periodi limitati così lunghi siano stati privati della tutela, offerta dalla Legge del 2003 e dall'accordo quadro, poco prima dell'entrata in vigore della normativa di recepimento irlandese.

124. Il giudice nazionale chiede alla Corte di giustizia di esaminare tale questione «riguardo» alle soluzioni da essa fornite alla prima e alla seconda questione, lett. b). Pertanto fondo le seguenti considerazioni

sulla premessa che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, come illustrato supra<sup>76</sup>, non sia direttamente applicabile.

125. Qualora non sia ravvisabile un'applicazione diretta della norma, non si può opporre la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, in quanto tale, al rinnovo fino ad otto anni dei controversi rapporti di lavoro a tempo determinato.

126. Nemmeno considerando il *divieto di compromettere gli obiettivi della normativa comunitaria*, cui hanno fatto riferimento sia il giudice nazionale sia l'IMPACT, si perviene ad una soluzione di segno contrario.

127. Vero è che tutte le autorità nazionali sono tenute a collaborare per raggiungere il risultato prescritto da una direttiva. Tale obbligo discende dal combinato disposto degli artt. 10 CE, 249, terzo comma, CE e della stessa direttiva<sup>77</sup>. Già in pendenza del termine di attuazione di una direttiva gli Stati membri devono pertanto astenersi da tutto ciò che possa compromettere gravemente

la realizzazione del risultato prescritto da tale direttiva<sup>78</sup>. Ciò deve valere ancor più dopo la scadenza del termine di attuazione, periodo in cui sussiste in capo a tutte le pubbliche autorità un obbligo di agire al fine di promuovere attivamente il conseguimento dello scopo della direttiva, che eccede il mero divieto di comprometterne gli obiettivi.

128. L'obiettivo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, tuttavia, consiste solo nel creare *un quadro normativo* per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato — v. clausola 1, lett. b) e clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

129. Non vi può essere stata violazione dell'obiettivo di creare *un quadro normativo* adeguato da parte del ministero degli esteri irlandese, solo perché questi, nella sua veste di datore di lavoro pubblico, ha rinnovato nuovamente, per periodi di tempo limitati, per quanto comparabilmente lunghi, *singoli* rapporti di lavoro a tempo determinato poco prima dell'entrata in vigore della legge di attuazione nazionale.

130. Sicuramente le misure che gli Stati membri sono tenuti ad adottare ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro

76 — Paragrafi 105-119 delle presenti conclusioni.

77 — V., in merito, la sentenza Adeneler (cit. alla nota 3, punto 117).

78 — Sentenze 18 dicembre 1997, causa C-129/96, Inter-Environnement Wallonie (Racc. pag. I-7411, punto 45); 8 maggio 2003, causa C-14/02, ATRAL (Racc. pag. I-4431, punto 58), e Adeneler (cit. alla nota 3, punto 121).



devono comportare come *risultato* la prevenzione efficace degli abusi anche nel singolo caso<sup>79</sup>. La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, tuttavia, non ha come obiettivo la creazione di un *divieto individuale di abuso indipendentemente* dalle misure previste alle lett. a)-c). Di conseguenza un siffatto divieto di abuso nei singoli casi non può neanche essere fatto discendere dall'accordo quadro invocando il divieto di compromettere gli obiettivi del diritto comunitario o il dovere di cooperazione delle autorità nazionali (combinato disposto degli artt. 10 CE e 249, terzo comma, CE).

131. Qualora si volesse verificare in ogni singolo caso l'eventuale carattere abusivo del rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico prima della regolare attuazione della direttiva 1999/70 nel diritto nazionale, questo si tradurrebbe in effetti in un'applicazione diretta della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, i cui presupposti — come illustrato<sup>80</sup> — non sono però soddisfatti.

132. In sintesi concludo quanto segue:

Il combinato disposto degli artt. 10 CE, 249, terzo comma, CE e della clausola 5, punto 1,

79 — Nella sentenza *Adeneler* (cit. alla nota 3, punti 65, 68, 82, 92 e 101) la Corte evidenzia che gli Stati membri sono tenuti a conseguire il risultato imposto dal diritto comunitario e a prevenire in modo effettivo l'utilizzazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato successivi.

80 — V. paragrafi 105-119 delle presenti conclusioni.

dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non impedisce ad uno Stato membro, che agisce in veste di datore di lavoro, di rinnovare singoli contratti di lavoro a tempo determinato per periodi limitati comparativamente lunghi nel lasso di tempo compreso fra la scadenza del termine di attuazione della direttiva 1999/70 ed il suo effettivo recepimento nel diritto interno.

*D — Sulla quarta questione: interpretazione conforme alla direttiva di norme nazionali*

133. Con la quarta questione il giudice a quo intende sostanzialmente sapere se un giudice nazionale, in base all'obbligo di interpretare il diritto interno in modo conforme ad una direttiva, sia tenuto ad interpretare la legge di attuazione di una direttiva, adottata tardivamente, in modo retroattivo alla data di scadenza del termine di attuazione della direttiva stessa.

134. Tale questione è posta solo nel caso in cui la prima o la seconda questione siano risolte negativamente. Risulta inoltre dalla motivazione dell'ordinanza di rinvio che il giudice nazionale è interessato solo ad un eventuale effetto retroattivo dell'art. 6 della Legge del 2003, in cui è stato recepito nel diritto irlandese il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato.

135. Poiché suggerisco di risolvere affermativamente non solo la prima questione ma anche la seconda, in ogni caso nella parte relativa al divieto di discriminazione — questione 2, lett. a) —<sup>81</sup>, la quarta questione non necessita di essere dibattuta. Di conseguenza le considerazioni che seguono hanno carattere meramente ultroneo.

136. Secondo una costante giurisprudenza, nell'applicare il diritto interno i giudici nazionali devono interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo di una direttiva onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art. 249, terzo comma, CE<sup>82</sup>.

137. Al riguardo il principio di interpretazione conforme richiede che i giudici nazionali facciano tutto quanto compete loro, prendendo in considerazione il diritto interno nella sua interezza e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della relativa direttiva e pervenire ad

una soluzione conforme alla finalità perseguita da quest'ultima<sup>83</sup>. A questo riguardo essi devono fare pieno uso del margine discrezionale attribuito loro dal diritto nazionale<sup>84</sup>.

138. L'obbligo di interpretazione conforme alla direttiva trova tuttavia i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale<sup>85</sup>.

139. Non mi sembra che i *principi generali del diritto* dell'ordinamento comunitario, in un caso come quello di specie, siano inderogabilmente contrari alla produzione di un'efficacia retroattiva dell'art. 6 della Legge del 2003 in via interpretativa, comunque non in un rapporto giuridico verticale in cui un lavoratore faccia valere il divieto di discriminazione nei confronti di un datore di lavoro del settore pubblico.

81 — V. supra, paragrafi 45-84 e paragrafi 89-102 delle presenti conclusioni.

82 — V., ex multis, sentenze Von Colson e Kamann (cit. alla nota 73, punto 26), Pfeiffer (cit. alla nota 53, punto 113) e Adeneler (cit. alla nota 3, punto 108).

83 — Sentenze Pfeiffer (cit. alla nota 53, punti 115, 116, 118 e 119) e Adeneler (cit. alla nota 3, punto 111); analogamente già la sentenza 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing (Racc. pag. I-4135, punto 8), in cui la Corte sottolinea che il giudice nazionale «deve interpretare il proprio diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva».

84 — Sentenza Von Colson e Kamann (cit. alla nota 73, punto 28); v. anche sentenze 4 febbraio 1988, causa 157/86, Murphy e a. (Racc. pag. 673, punto 11), e 11 gennaio 2007, causa C-208/05, ITC (Racc. pag. I-181, punto 68).

85 — Sentenze 16 giugno 2005, causa C-105/03, Pupino (Racc. pag. I-5285, punti 44 e 47), e Adeneler (cit. alla nota 3, punto 110).

140. Benché, in linea di massima, sotto il profilo del diritto comunitario il principio della certezza del diritto osti a che l'efficacia nel tempo di un atto giuridico decorra da una data anteriore alla sua pubblicazione, una deroga è possibile, in via eccezionale, qualora lo esiga uno scopo d'interesse generale e purché il legittimo affidamento degli interessati sia debitamente rispettato<sup>86</sup>. Si potrebbe supporre una siffatta eccezione in un caso come quello di specie.

141. Da un lato, infatti, l'attuazione tempestiva di una direttiva nel diritto nazionale è uno scopo di interesse generale e, d'altro canto, le autorità pubbliche potrebbero difficilmente invocare il principio del legittimo affidamento in un caso come quello in questione. Il loro eventuale affidamento circa la prosecuzione della situazione giuridica nazionale precedente non può essere degno di tutela; piuttosto, sullo Stato membro incombeva l'obbligo di adeguare alla normativa comunitaria la propria situazione giuridica nazionale al più tardi allo scadere del termine di attuazione della direttiva 1999/70.

142. Poiché pertanto la modificazione della situazione giuridica — nella fattispecie: l'introduzione del divieto di discriminazione

imposta dal diritto comunitario — era prevedibile per i datori di lavoro pubblici, non è consentito a questi ultimi invocare il principio del legittimo affidamento<sup>87</sup>. Un siffatto approccio è necessario anche perché il riconoscimento della tutela del legittimo affidamento per i datori di lavoro pubblici comporterebbe, in ultima analisi, la paradossale conseguenza che lo Stato membro inadempiente potrebbe opporre ai singoli la propria condotta illegittima sotto il profilo del diritto comunitario<sup>88</sup>.

143. Nel caso di specie, tuttavia, non vi è necessità di pervenire ad una conclusione circa il fatto se l'applicazione retroattiva della legge di attuazione nazionale possa essere eventualmente imposta dal diritto comunitario e se vi ostino principi giuridici generali. Il principio dell'interpretazione conforme, infatti, non può in ogni caso costringere un giudice nazionale ad applicare in modo retroattivo il proprio diritto nazionale *contra legem*.

144. Nel caso di specie la Labour Court allude ad una «fondata presunzione», sussistente secondo il diritto irlandese, contraria all'effetto retroattivo delle leggi. Tale

86 — Sentenza 26 aprile 2005, causa C-376/02, «Goed Wonen» (Racc. pag. I-3445, punto 33); nel medesimo senso già, riferita a norme sostanziali, sentenza 12 novembre 1981, cause riunite 212-217/80, Amministrazione delle finanze dello Stato/Salumi (Racc. pag. 2735, punti 9 e 10), e la giurisprudenza costante. Che il legislatore nazionale possa dare attuazione ad una direttiva in modo retroattivo è confermato espressamente dalla Corte nella sentenza 8 marzo 1988, causa 80/87, Dik (Racc. pag. 1601, punto 15).

87 — In tal senso — riferita agli operatori economici — sentenza 10 marzo 2005, causa C-342/03, Spagna/Consiglio (Racc. pag. I-1975, punto 48).

88 — Il principio della tutela del legittimo affidamento non può essere fatto valere da un soggetto che abbia commesso una violazione manifesta della normativa vigente (sentenza 14 luglio 2005, cause riunite C-65/02 P e C-73/02 P, ThyssenKrupp/Commissione, Racc. pag. I-6773, punto 41).

presunzione potrebbe essere confutata solo dal chiaro ed univoco tenore letterale della stessa norma in questione o da elementi chiari e cogenti in altre disposizioni della specifica legge. Invero, sempre secondo il giudice nazionale, il testo dell'art. 6 della Legge del 2003 non esclude esplicitamente un'interpretazione della stessa legge in senso retroattivo. Non vi sono tuttavia nemmeno elementi chiari a favore di un siffatto effetto retroattivo. Secondo le regole interpretative del diritto irlandese, pertanto, non sarebbe possibile attribuire alla norma vigenza retroattiva.

145. Questi dati indicano come la Labour Court nel caso di specie reputi *contra legem* applicare retroattivamente il diritto nazionale<sup>89</sup>. Se così fosse tale giudice non potrebbe neanche essere obbligato in forza del diritto comunitario a determinare una siffatta retroattività mediante l'interpretazione conforme.

146. In via ultronea occorre ricordare tuttavia che l'obbligo di interpretazione conforme incombente al giudice nazionale non è limitato alla legge di attuazione della direttiva in questione, bensì riguarda l'insieme delle disposizioni del diritto nazionale, e pertanto anche quelle anteriori ad essa<sup>90</sup>.

89 — In base ai chiarimenti offerti dai ministri irlandesi resistenti nel corso dell'udienza dinanzi alla Corte, l'applicazione retroattiva della Legge del 2003 è stata oggetto di dibattito in sede parlamentare ed è stata volutamente respinta dal legislatore irlandese.

90 — Sentenze *Marleasing* (cit. alla nota 83, punto 8), *Pfeiffer* (cit. alla nota 53, punti 115, 118 e 119) e *Adeneler* (cit. alla nota 3, punti 108 e 111).

147. Qualora l'ordinamento irlandese dovesse dunque aver conosciuto precedentemente al 14 luglio 2003 una disposizione normativa o pur solo un principio generale del diritto che vieti, ad esempio, un comportamento discriminante, abusivo o contrario ai buoni costumi, del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori, il giudice a quo sarebbe dunque tenuto ad interpretare e ad applicare tale norma giuridica o tale principio generale del diritto in modo conforme, rispettando la lettera e lo scopo della direttiva 1999/70<sup>91</sup> e con ciò a tenere in debito conto soprattutto il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, in questione nel caso di specie (clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato).

148. Qualora invece l'obiettivo prescritto dalla direttiva 1999/70 non possa essere conseguito in via interpretativa, il diritto comunitario vincola gli Stati membri — ai sensi della sentenza *Francovich* e alle condizioni ivi elencate — a risarcire ai singoli i danni eventualmente causati dalla mancata attuazione della summenzionata direttiva<sup>92</sup>.

91 — Nel medesimo senso le conclusioni da me presentate il 18 maggio 2004 nella causa C-313/02, *Wippel* (Racc. 2004, pag. I-9483, paragrafo 63), sull'interpretazione conforme al concetto di contrarietà ai buoni costumi; analogamente — seppure in un diverso contesto — la sentenza 5 luglio 2007, causa C-321/05, *Kofoed* (Racc. pag. I-5795, punto 46), sul divieto di comportamento abusivo.

92 — Sentenze 14 luglio 1994, causa C-91/92, *Faccini Dori* (Racc. pag. I-3325, punto 27), e *Adeneler* (cit. alla nota 3, punto 112); v. anche, supra, paragrafo 121 delle presenti conclusioni nonché la giurisprudenza cit. alla nota 75.

149. In sintesi concludo quanto segue:

Dal diritto comunitario non discende alcun obbligo, per un giudice nazionale, di interpretare la legge nazionale con cui è stata recepita tardivamente una direttiva nel senso di una retroattività degli effetti della prima al momento della scadenza del termine di attuazione di tale direttiva, qualora una siffatta interpretazione sia *contra legem* secondo le norme del diritto nazionale.

Resta impregiudicato il dovere del giudice nazionale di interpretare in modo conforme la rimanente normativa nazionale in vigore al momento della scadenza del termine di attuazione della direttiva in questione, nonché il dovere del rispettivo Stato membro di risarcire i danni eventualmente cagionati ai singoli dalla mancata attuazione di tale direttiva.

*E — Sulla quinta questione: applicabilità della clausola 4 dell'accordo quadro ad elementi della retribuzione e delle pensioni*

150. Con la quinta questione il giudice nazionale desidera in sostanza sapere se le condizioni di impiego, nell'accezione della clausola 4 dell'accordo quadro, comprendano anche le condizioni di un contratto di lavoro relative a retribuzione e pensioni.

151. La suddetta questione, altamente controversa, è sollevata solo in caso di soluzione affermativa della prima o della quarta questione. In considerazione della mia proposta di soluzione della prima questione<sup>93</sup> si rende necessario un esame della quinta.

152. Non solo l'IMPACT e la Commissione, bensì anche il giudice nazionale ritengono che le condizioni di impiego, nell'accezione dell'accordo quadro, comprendano anche la retribuzione e le pensioni. I ministeri irlandesi resistenti e soprattutto il governo del Regno Unito, invece, propugnano con decisione l'opinione diametralmente opposta, così come del resto ha fatto un anno fa anche l'avvocato generale Poiares Maduro nelle sue conclusioni presentate nella causa *Del Cerro Alonso*<sup>94</sup>.

153. Sostanzialmente la disputa verte su due punti: da un lato vi è disaccordo su come debba essere intesa la nozione di condizioni di impiego in quanto tale, anche in rapporto ad altre direttive comunitarie inerenti al diritto del lavoro e alla legislazione sociale. Dall'altro, le opinioni divergono sulla portata del fondamento normativo della direttiva 1999/70 alla luce della circostanza che l'art. 139, n. 2, CE ammette decisioni del

<sup>93</sup> — V. supra, paragrafi 45-84 delle presenti conclusioni.

<sup>94</sup> — Conclusioni dell'avvocato generale Poiares Maduro presentate il 10 gennaio 2007 nella causa *Del Cerro Alonso* (cit. alla nota 3, paragrafi 16-25).

Consiglio inerenti all'attuazione di accordi quadro solo nell'ambito dei settori contemplati nell'art. 137 CE, dai quali tuttavia sono escluse espressamente le retribuzioni (v. art. 137, n. 5, CE). Di seguito mi dedicherò ad un esame dettagliato di entrambi gli aspetti.

esplicita nella fattispecie non comporta tuttavia necessariamente che le retribuzioni siano escluse completamente dal campo di applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro.

## La nozione di condizioni di impiego

154. La nozione di condizioni di impiego, per il modo in cui è utilizzata in relazione al divieto di discriminazione nella clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, non esclude né comprende espressamente prestazioni in denaro come le retribuzioni e le pensioni controverse nel caso di specie.

155. In alcune norme recenti in materia di diritto del lavoro e di legislazione sociale il legislatore comunitario ha affermato espressamente che la nozione di condizioni di impiego ivi utilizzata *comprende*<sup>95</sup> la retribuzione. L'assenza di una siffatta disposizione

156. Neanche la giurisprudenza risalente in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, secondo cui la nozione di condizioni di lavoro di cui alla direttiva 76/207 — precedentemente alla sua modifica introdotta dalla direttiva 2002/73 — non si intendeva alla retribuzione<sup>96</sup>, è applicabile automaticamente al caso di specie. Infatti la suddetta giurisprudenza è spiegabile prevalentemente alla luce dell'esistenza della direttiva 75/117/CEE<sup>97</sup>, la quale contiene una normativa speciale in materia di parità di trattamento fra uomini e donne sotto il profilo della retribuzione<sup>98</sup> ed il cui campo d'applicazione doveva essere delimitato rispetto a quello della direttiva 76/207. Nella fattispecie, invece, non esiste alcun problema analogo di delimitazione rispetto ad un atto giuridico coesistente.

95 — V. art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva del Consiglio 29 giugno 2000, 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180, pag. 22); art. 3, n. 1 lett. c), della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), e art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), nella versione di cui alla direttiva 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15).

96 — Sentenze 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a. (Racc. pag. I-475, punto 24), e 8 settembre 2005, causa C-191/03, McKenna (Racc. pag. I-7631, punto 30).

97 — Direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).

98 — V. anche il secondo 'considerando' della direttiva 76/207, cui si riferiscono espressamente le sentenze cit. alla nota 96. A partire dalla modifica della direttiva 76/207 operata dalla direttiva 2002/73, la direttiva 75/117 non è tanto una normativa speciale quanto piuttosto una disposizione cui l'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 76/207 rinvia per una più precisa elaborazione della nozione di retribuzione.

157. La nozione di condizioni di impiego nell'accezione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato necessita di essere interpretata. Secondo una costante giurisprudenza, a tale riguardo si deve tener conto non soltanto della lettera di tale disposizione, ma anche del suo contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte<sup>99</sup>.

diritti sociali fondamentali dei lavoratori<sup>103</sup> e nella Carta sociale europea<sup>104</sup>.

159. Alla luce di questa finalità sociopolitica il divieto di discriminazione di lavoratori a tempo determinato rientra nel novero dei principi del diritto sociale comunitario che non possono essere interpretati in modo restrittivo<sup>105</sup>. Già questo è contrario ad un'esclusione categorica di elementi finanziari, come la retribuzione o le pensioni, dal campo di applicazione del divieto di discriminazione.

158. A norma della clausola 1, lett. a), l'accordo si prefigge l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del divieto di discriminazione<sup>100</sup>. Con ciò trovano espressione obiettivi fondamentali della politica sociale della comunità, sanciti in particolare nell'art. 136, primo comma, CE, ossia il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nonché la garanzia di una protezione sociale adeguata. I medesimi obiettivi riecheggiano anche nel preambolo del trattato UE<sup>101</sup> e del Trattato CE<sup>102</sup>, così come nella Carta comunitaria dei

160. Anche il valore pratico del divieto di discriminazione nella vita lavorativa verrebbe notevolmente infirmato qualora tale divieto si riferisse soltanto alle condizioni di impiego

99 — Sentenze 7 giugno 2005, causa C-17/03, VEMW e a. (Racc. pag. I-4983, punto 41) e 7 giugno 2007, causa C-76/06 P, Britannia Alloys & Chemicals/Commissione (Racc. pag. I-4405, punto 21).

100 — V. anche il quattordicesimo 'considerando' della direttiva 1999/70, nonché il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro.

101 — Nel preambolo del Trattato UE si pone in rilievo l'importanza dei diritti sociali fondamentali (quarto 'considerando') e l'obiettivo del progresso economico e sociale (ottavo 'considerando').

102 — Nel preambolo del Trattato CE l'importanza del progresso economico e sociale (secondo 'considerando'), nonché il miglioramento costante delle condizioni di vita e di occupazione dei popoli europei (terzo 'considerando') sono definiti come scopo essenziale; v. in proposito anche la sentenza Defrenne II (cit. alla nota 48, punti 10 e 11).

103 — La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori è stata adottata in occasione del Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989 ed è riportata nel documento della Commissione 2 ottobre 1989, COM (89) 471. Il punto 7 di tale Carta recita quanto segue: «La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale». Il punto 10, primo trattino, della suddetta Carta aggiunge: «Secondo le modalità specifiche di ciascun paese (...) ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto ad una protezione sociale adeguata (...)».

104 — La Carta sociale europea è stata firmata a Torino il 18 ottobre 1961 dagli Stati membri del Consiglio d'Europa. Nella Parte I, punti 2 e 4, della suddetta Carta è evidenziato il diritto di tutti i lavoratori a condizioni di lavoro eque e ad un'equa retribuzione, dovendo questo diritto essere considerato come uno scopo da raggiungere — v. Parte III, art. 20, n. 1, lett. a), della Carta.

105 — Sentenza Del Cerro Alonso (cit. alla nota 3, punto 38).



totalmente estranee alla retribuzione. Per i lavoratori a tempo determinato interessati, infatti, può non essere irrilevante venire trattati in modo uguale rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato comparabili sotto il profilo, per esempio, dell'abbigliamento e degli strumenti di lavoro. Tuttavia è incomparabilmente più importante per le condizioni di vita e di lavoro di questi lavoratori non essere discriminati sotto il profilo *finanziario* rispetto ai colleghi a tempo indeterminato. Questa esigenza di tutela osta a limitare il campo di applicazione del divieto di discriminazione alle sole condizioni di impiego che non abbiano alcun nesso con la retribuzione.

161. Che il campo d'applicazione del divieto di discriminazione possa essere esteso anche alle prestazioni in denaro è dimostrato peraltro dal riferimento al principio del *pro rata temporis* di cui alla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro. Tale principio può essere applicato solamente alle prestazioni divisibili, cui appartengono in primo luogo le prestazioni in danaro come gli emolumenti, le integrazioni retributive e taluni premi.

162. Alla luce delle considerazioni che precedono, sia la ratio della clausola 4 dell'accordo quadro sia il contesto normativo di tale norma inducono a ritenere che la retribuzione e le pensioni siano comprese nella nozione di condizioni di impiego

163. Per quanto tuttavia attiene specialmente alle *pensioni* è necessaria un'ulteriore precisazione. Possono essere considerate *condizioni di impiego*, nell'accezione della clausola 4 dell'accordo quadro, siffatte condizioni finanziarie di un contratto di lavoro solo quando riguardano prestazioni aventi natura di pensioni di vecchiaia o di pensioni complementari concesse dal datore di lavoro, e non già di prestazioni dei regimi generali obbligatori della previdenza sociale.

164. Uno sguardo alla giurisprudenza relativa alla parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e femminile mostra che soltanto le prime prestazioni appartengono al rapporto di lavoro e possono essere concesse su tale fondamento<sup>106</sup>. Tale giurisprudenza può essere estesa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, poiché con il suddetto accordo le parti sociali non aspiravano a disciplinare questioni inerenti alla normativa previdenziale, anzi hanno riconosciuto che tali questioni rientrano nella competenza degli Stati membri<sup>107</sup>.

106 — Sentenze 25 maggio 1971, causa 80/70, Defrenne (Racc. pag. 445, detta «Defrenne I», punti 7 e 8); 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889, punti 22 e 28), Jonkman (cit. alla nota 49, punto 17) e, in particolare su una pensione di vecchiaia per dipendenti pubblici, sentenza 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02, Schönheit e Becker (Racc. pag. I-12575, punti 56-59).

107 — Quinto comma del preambolo dell'accordo quadro. Che l'accordo quadro operi una distinzione fra sistemi previdenziali legali e complementari si evince anche dalla lettura combinata del quinto e del sesto comma del preambolo.



Interpretazione conforme al diritto primario con riferimento all'art. 137, n. 5, CE

in cui viene utilizzata la nozione indeterminata di condizioni di impiego, deve essere interpretata considerando i limiti eventualmente derivanti dal fondamento giuridico della direttiva 1999/70.

165. Rimane da verificare se il diritto di rango superiore osti ad includere nella nozione di condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato la retribuzione e le pensioni.

166. La sfera di applicazione delle disposizioni di diritto derivato non può eccedere quella del rispettivo fondamento normativo<sup>108</sup>. Al fine di garantire questo risultato il diritto derivato deve essere interpretato e applicato in accordo con il diritto primario poiché, secondo una giurisprudenza costante, allorché una norma di diritto derivato comunitario ammette più d'una interpretazione, si deve dare la preferenza a quella che rende la norma stessa conforme al Trattato CE rispetto a quella che porti a constatare la sua incompatibilità col Trattato stesso<sup>109</sup>.

167. Di conseguenza la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato,

168. Il fondamento normativo per l'adozione della direttiva 1999/70 era costituito dall'art. 139, n. 2, CE, che delega al Consiglio, nei settori contemplati dall'art. 137 CE, una competenza per l'attuazione degli accordi quadro delle parti sociali conclusi a livello comunitario. A tali settori appartengono, a norma dell'art. 137, n. 1, lett. b), CE, le *condizioni di lavoro*, mentre l'art. 137, n. 5, CE sottrae al campo d'applicazione di tale norma le *retribuzioni*.

169. Come rivela uno sguardo al vicino art. 141, n. 2, CE, la nozione di retribuzione (lavorativa) in quanto tale può essere interpretata in modo oltremodo lato e comprendere, oltre al salario o al normale trattamento di base o minimo, anche tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

170. L'esegesi di questa singola nozione non fornisce tuttavia lumi su cosa significhi che l'art. 137 CE, a norma del n. 5 del medesimo articolo, «non si [applica]» alle retribuzioni.

108 — Sentenza 9 marzo 2006, causa C-65/04, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-2239, punto 27).

109 — Sentenze 13 dicembre 1983, causa 218/82, Commissione/Consiglio (Racc. pag. 4063, punto 15); 29 giugno 1995, causa C-135/93, Spagna/Commissione (Racc. pag. I-1651, punto 37), e 26 giugno 2007, causa C-305/05, *Ordre des barreaux francophones et germanophone e a.* (Racc. pag. I-5305, punto 28).

A tale riguardo si deve considerare la collocazione sistematica dell'art. 137, n. 5, CE, nonché la ratio di tale norma.

171. In quanto deroga, l'art. 137, n. 5, CE, come affermato recentemente dalla Corte nella sentenza *Del Cerro Alonso*, deve formare oggetto di interpretazione restrittiva<sup>110</sup>. La disposizione non può pertanto essere intesa nel senso di escludere dal campo d'applicazione dell'art. 137 CE tutto ciò che abbia un qualsiasi nesso con la retribuzione, a pena di svuotare praticamente di significato numerosi settori contemplati nell'art. 137, n. 1, CE<sup>111</sup>.

172. La ratio dell'art. 137, n. 5, CE consiste piuttosto primariamente nel tutelare l'*autonomia contrattuale* delle parti sociali da ingerenze. Ciò è evidenziato non da ultimo anche dallo stretto legame esistente fra la retribuzione dei lavoratori e gli altri settori sottratti alla competenza comunitaria: il diritto di associazione, il diritto di sciopero e il diritto di serrata rivestono un'importanza particolare nella determinazione della retribuzione; conseguentemente sono citati insieme alla retribuzione nell'art. 137, n. 5, CE.

110 — Sentenza *Del Cerro Alonso* (cit. alla nota 3, punto 39); v. anche, sull'interpretazione restrittiva di norme che stabiliscono deroghe nel diritto primario, sentenza 21 luglio 2005, causa C-349/03, Commissione/Regno Unito (Racc. pag. I-7321, punto 43).

111 — Sentenza *Del Cerro Alonso* (cit. alla nota 3, punto 41).

173. Scopo dell'art. 137, n. 5, CE è evitare inoltre che il legislatore comunitario uniformi a livello comunitario i *livelli salariali* esistenti nei singoli Stati membri. Infatti, un siffatto — seppur parziale — livellamento delle differenze nazionali, regionali e aziendali dei livelli salariali ad opera del legislatore comunitario costituirebbe un'ingerenza profonda nella concorrenza fra imprese operanti nel mercato unico. Esso travalicherebbe decisamente anche le misure attuate dalla Comunità per sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo della politica sociale, di cui all'art. 137, n. 1, CE.

174. In tale contesto, l'art. 137, n. 5, CE vieta per esempio al legislatore comunitario di influire sul livello salariale negli Stati membri fissando retribuzioni minime. Il legislatore comunitario non può nemmeno prevedere, ad esempio, una correzione annuale dell'inflazione, introdurre un tetto per gli aumenti salariali annuali o regolare l'importo della retribuzione per gli straordinari e dei supplementi per il lavoro su turni, festivo o notturno.

175. L'art. 137, n. 5, CE non impedisce invece al legislatore comunitario di adottare *normative aventi effetti finanziari*, ad esempio in relazione alle condizioni di lavoro — art. 137, n. 1, lett. b), CE — o al miglioramento

dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori — art. 137, n. 1, lett. a), CE. Così la Comunità può ad esempio enunciare precetti in relazione al diritto del lavoro nazionale che possono portare il lavoratore a rivendicare il diritto a ferie annuali retribuite<sup>112</sup>.

determinati lavoratori o a gruppi di loro nel contesto delle condizioni di lavoro loro accordate, è una questione che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 137, n. 1, lett. b), CE, nonché delle direttive adottate sul fondamento normativo dello stesso<sup>115</sup>.

176. Nel medesimo senso la Corte ha anche chiarito di recente nella sentenza *Del Cerro Alonso*, che l'art. 137, n. 5, CE sottrae esclusivamente il *livello della retribuzione* alla sfera di competenza del legislatore comunitario<sup>113</sup>; ha aggiunto che spetta poi esclusivamente alle autorità competenti dei singoli Stati membri determinare il livello dei diversi elementi costitutivi della retribuzione dei lavoratori<sup>114</sup>.

178. Introducendo divieti di discriminazione come quello di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato<sup>116</sup>, infatti, non si produce alcuna ingerenza nella determinazione dei livelli salariali in quanto tali a livello nazionale o regionale o ancora aziendale. Si garantisce solo che determinati gruppi di lavoratori siano tutelati da discriminazioni attinenti alle condizioni di lavoro o impiego, comprese discriminazioni di tipo finanziario. Divieti di discriminazione di questa natura sono parte integrante delle misure comunitarie di sostegno ed integrazione della politica sociale degli Stati membri, che neanche l'art. 137, n. 5, CE mira a precludere.

177. Se invece la retribuzione o singoli elementi costitutivi della stessa fissati all'interno di uno Stato membro spettino a

179. In udienza il governo del Regno Unito ha obiettato che ai lavoratori a tempo determinato dovrebbero essere garantite solo le

112 — È quanto si è verificato nell'art. 7 della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 4 novembre 2003, 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9); con tale direttiva è stata riformulata la risalente direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 307, pag. 18), che già conteneva una disposizione di analogo tenore. Che l'art. 118A del Trattato CE, predecessore dell'art. 137, n. 1, lett. a), CE, fosse il corretto fondamento normativo della direttiva 93/104 è stato confermato dalla Corte nella sentenza 12 novembre 1996, causa C-84/94, *Regno Unito/Consiglio* (Racc. pag. I-5755, in particolare punti 45 e 49).

113 — Sentenza *Del Cerro Alonso* (cit. alla nota 3, punti 43 e 44), con spunti illuminanti per la comprensione della sentenza 1<sup>o</sup> dicembre 2005, causa C-14/04, *Dellas e a.* (Racc. pag. I-10253, punti 37-39), e dell'ordinanza 11 gennaio 2007, causa C-437/05, *Vorel* (Racc. pag. I-331, punti 32, 35 e 36).

114 — Sentenza *Del Cerro Alonso* (cit. alla nota 3, punti 45 e 46).

115 — *Idem*, punto 47.

116 — Un ulteriore divieto di discriminazione di natura analoga è rinvenibile ad esempio nella clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

stesse voci retributive valide per i lavoratori a tempo indeterminato a loro paragonabili, ma non necessariamente per un pari importo. In base alla sentenza *Del Cerro Alonso*, l'art. 137, n. 5, CE riconoscerebbe alle autorità nazionali competenti e alle parti di un accordo economico la libertà di determinare importi differenti per le singole voci retributive riguardanti i lavoratori a tempo determinato e i loro omologhi a tempo indeterminato.

giustificata. Del resto, null'altro che questo risulta evidente in forza della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, così come del richiamo al principio del *pro rata temporis*, contenuto nella clausola 4, punto 2.

180. Non condivido questa tesi. Indubbiamente, l'art. 137, n. 5, CE rimette alle competenti autorità nazionali ed alle parti di un accordo economico la fissazione degli importi delle singole voci retributive; tale disposizione, però, non può servire da pretesto per una discriminazione tra determinati gruppi di lavoratori dipendenti. Le competenti autorità nazionali e le parti di un accordo economico devono piuttosto rispettare il diritto comunitario, nell'esercizio dei poteri ed esse conferiti ai sensi dell'art. 137, n. 5, CE<sup>117</sup>, e non soltanto i principi generali del diritto quali, ad esempio, il principio della parità di trattamento e il divieto di discriminazione. Di conseguenza, una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato nei confronti di quelli a tempo indeterminato in relazione all'importo delle singole voci retributive può essere presa in considerazione solo qualora risulti obiettivamente

181. Concludendo, l'art. 137, n. 5, CE non osta a comprendere la retribuzione e le pensioni nella nozione di condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

182. In sintesi concludo quanto segue:

Le condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato comprendono anche condizioni di un contratto di lavoro relative alla retribuzione. Lo stesso vale per condizioni di un contratto di lavoro relative alle pensioni, qualora queste ultime presentino le caratteristiche di una pensione di vecchiaia o di una pensione complementare concessa dal datore di lavoro.

117 — V., in tal senso, sentenze 11 dicembre 2007, causa C-438/05, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union* (Racc. pag. I-10779, punti 39 e 40), e 18 dicembre 2007, causa C-341/05, *Laval e Partneri* (Racc. pag. I-11767, punti 86 e 87), nonché la giurisprudenza ivi citata, e inoltre sentenze 11 settembre 2003, causa C-77/02, *Steinicke* (Racc. pag. I-9027, punto 63), e 4 dicembre 2003, causa C-92/02, *Kristiansen* (Racc. pag. I-14597, punto 31).

## VI — Conclusione

183. Alla luce delle considerazioni che precedono, suggerisco alla Corte di risolvere le questioni sottoposte dalla Labour Court di Dublino nel seguente modo:

- 1) In forza dei principi di equivalenza ed effettività un giudice nazionale è tenuto ad applicare le disposizioni del diritto comunitario aventi efficacia diretta qualora non gli sia stata attribuita espressamente dal diritto interno alcuna competenza a tal fine, ma sia competente ad applicare una legge nazionale adottata successivamente per recepire tali disposizioni, ed il singolo le possa altrimenti invocare direttamente per il periodo precedente all'adozione della legge d'attuazione nazionale solo dinanzi ad altri giudici nazionali e solo in condizioni meno favorevoli.
  
- 2) Diversamente dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70/CE, la clausola 4, punto 1, di tale accordo quadro soddisfa tutti i requisiti per la sua applicazione diretta.
  
- 3) Il combinato disposto degli artt. 10 CE, 249, terzo comma, CE e della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non impedisce ad uno Stato membro, che agisce in veste di datore di lavoro, di rinnovare singoli contratti di lavoro a tempo determinato per periodi limitati comparativamente lunghi nel lasso di tempo compreso fra la scadenza del termine di attuazione della direttiva 1999/70 ed il suo effettivo recepimento nel diritto interno.

- 4) Le condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato comprendono anche condizioni di un contratto di lavoro relative alla retribuzione. Lo stesso vale per condizioni di un contratto di lavoro relative alle pensioni, qualora queste ultime presentino le caratteristiche di una pensione di vecchiaia o di una pensione complementare concessa dal datore di lavoro.