

Cause riunite da C-378/07 a C-380/07

Kiriaki Angelidaki e altri

contro

**Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis e Dimos
Geropotamou**

(domande di pronuncia pregiudiziale proposte dal Monomeles Protodikeio Rethymnis)

«Direttiva 1999/70/CE — Clausole 5 e 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato — Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico — Primo o unico contratto — Contratti successivi — Norma equivalente — Riduzione del livello generale di tutela dei lavoratori — Misure di prevenzione degli abusi — Sanzioni — Divieto assoluto di conversione di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel settore pubblico — Conseguenze della trasposizione non corretta di una direttiva — Interpretazione conforme»

Conclusioni dell'avvocato generale J. Kokott, presentate il 4 dicembre 2008 . . . I - 2076

Sentenza della Corte (Terza Sezione) 23 aprile 2009 I - 3119

Massime della sentenza

1. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Provvedimenti volti a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato*

(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausole 5, punto 1, e 8, punto 3)

2. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Provvedimenti volti a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato*
(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1, lett. a)]
3. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Divieto di riduzione del livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato da tale accordo — Ambito di applicazione — Portata*
(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 8, punto 3)
4. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Divieto di riduzione del livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato da tale accordo*
(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausole 5, punto 1, e 8, punto 3)
5. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Provvedimenti volti a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato*
(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1)
6. *Politica sociale — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Direttiva 1999/70 — Provvedimenti volti a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato*
(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausole 5, punto 1, e 8, punto 3)

1. La clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato figurante nell'allegato alla direttiva del Consiglio 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta all'adozione, da parte di uno Stato membro, di una normativa nazionale che, al fine di trasporre la direttiva 1999/70 specificamente nel settore pubblico, prevede l'applicazione delle misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi indicate al n. 1, lett. a)-c), di detta clausola, qualora nel diritto interno esista già una «norma equivalente» ai sensi della medesima clausola, circostanza che compete al giudice verificare, a condizione però che detta normativa, da un lato, non compro-

metta l'effettività della prevenzione dell'utilizzo abusivo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, come derivante dalla suddetta norma equivalente e, dall'altro, rispetti il diritto comunitario ed in particolare la clausola 8, n. 3, di detto accordo.

(v. punto 87, dispositivo 1)

2. La clausola 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, figurante nell'allegato alla direttiva 1999/70, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa si oppone a che una normativa nazionale venga applicata dalle autorità dello Stato membro interessato in un modo tale che il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi nel settore pubblico sia considerato giustificato da «ragioni obiettive» ai sensi di tale clausola per la sola ragione che detti contratti sono fondati su disposizioni di legge che ne consentono il rinnovo per soddisfare talune esigenze provvisorie, mentre, in realtà, tali esigenze sono permanenti e durevoli. Per contro, la medesima clausola non si applica nel caso di un primo o unico contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato.

(v. punto 107, dispositivo 2)

3. La verifica dell'esistenza di una «reformatio in peius» ai sensi della clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, figurante nell'allegato alla direttiva 1999/70, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve effettuarsi in rapporto all'insieme delle disposizioni di diritto interno di uno Stato membro relative alla tutela dei lavoratori in materia di contratti di lavoro a tempo determinato. Di conseguenza, la citata clausola deve essere interpretata nel senso che occorre valutare la «reformatio in peius» contemplata non solo in rapporto al livello di tutela applicabile ai lavoratori a tempo determinato, quale risultante da

una «norma equivalente» ai sensi della clausola 5, n. 1, di detto accordo, ma altresì in rapporto al livello generale di tutela che era applicabile, nello Stato membro interessato, sia ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato successivi, sia a quelli con un primo ed unico contratto di lavoro a tempo determinato.

Del resto, con riguardo alla portata della citata clausola 8, n. 3, dal suo stesso disposto emerge che una reformatio in peius non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro, ma che, per rientrare nel divieto sancito dalla detta clausola, tale riduzione deve, da un lato, essere collegata con l'«applicazione» dell'accordo quadro e, dall'altro, avere ad oggetto il «livello generale di tutela» dei lavoratori a tempo determinato.

(v. punti 120-121, 123, 125-126, dispositivo 3)

4. La clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, figurante nell'allegato alla direttiva 1999/70, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che — a differenza di una norma di diritto interno previgente — da un lato, non prevede più, per l'ipotesi di ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico, la conversione di questi ultimi in contratti di lavoro a tempo indeterminato oppure condiziona quest'ultima al rispetto di talune condizioni cumulative e restrit-

tive e, dall'altro, esclude i lavoratori con un primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato dal godimento delle misure di tutela previste da detto accordo, allorché siffatte modifiche riguardano una categoria circoscritta di lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato oppure sono compensate dall'adozione di misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 5, n. 1, del suddetto accordo quadro, cosa che spetta a tale giudice verificare.

Tuttavia, l'attuazione dell'accordo quadro ad opera di una normativa nazionale non può comportare la riduzione della tutela in precedenza applicabile nell'ordinamento giuridico interno ai lavoratori a tempo determinato ad un livello inferiore rispetto a quello determinato dalle disposizioni di tutela minima previste dall'accordo quadro medesimo. In particolare, la clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro impone che detta normativa preveda, per quanto riguarda l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, misure effettive e vincolanti di prevenzione di un siffatto utilizzo abusivo, nonché sanzioni aventi un carattere sufficientemente efficace e dissuasivo da garantire la piena effettività di tali misure preventive. Spetta quindi al giudice del rinvio verificare che i suddetti requisiti siano soddisfatti.

5. L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, figurante nell'allegato alla direttiva 1999/70, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretato nel senso che, qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato preveda, nel settore in questione, altre misure effettive per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi ai sensi della clausola 5, n. 1, di detto accordo, esso non osta all'applicazione di una norma di diritto nazionale che vieti in modo assoluto, nel solo settore pubblico, la conversione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato successivi che, in quanto destinati a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro, devono essere considerati abusivi. Spetta tuttavia al giudice del rinvio valutare in quale misura le condizioni di applicazione nonché l'applicazione effettiva delle pertinenti disposizioni di diritto interno ne facciano uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, a sanzionare l'utilizzo abusivo da parte della pubblica amministrazione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi.

Per contro, poiché la clausola 5, n. 1, del citato accordo quadro non si applica ai lavoratori con un primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato, essa non obbliga gli Stati membri ad adottare sanzioni nel caso in cui un siffatto

(v. punti 177-178, dispositivo 4)

contratto soddisfatti, in realtà, esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro.

invocate da un singolo dinanzi a un giudice nazionale.

(v. punti 189-190, dispositivo 5)

6. Né la clausola 5, n. 1, né la clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, figurante nell'allegato alla direttiva 1999/70, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, appaiono, sotto il profilo del loro contenuto, incondizionate e sufficientemente precise per produrre un effetto diretto e poter pertanto essere

Tuttavia, il giudice nazionale è tenuto a interpretare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo quanto più possibile conforme alle citate clausole 5, n. 1, e 8, n. 3, nonché a stabilire, in tale contesto, se una «norma equivalente» ai sensi della prima di tali clausole debba essere applicata ai procedimenti ad esso sottoposti in luogo di determinate altre disposizioni di diritto interno.

(v. punti 196, 211, 213, dispositivo 6)