

## SENTENZA DELLA CORTE (Ottava Sezione)

13 marzo 2014 (\*)

Nella causa C-190/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona (Spagna), con decisione del 4 aprile 2013, pervenuta in cancelleria il 15 aprile 2013, nel procedimento

Antonio Márquez Samohano

contro

Universitat Pompeu Fabra,

LA CORTE (Ottava Sezione),

composta da C.G. Fernlund, presidente di sezione, A. Ó Caoimh (relatore) e E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per l'Universitat Pompeu Fabra, da E. Arranz Serrano, abogado;
- per il governo spagnolo, da J. García-Valdecasas Dorrego, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da L. Lozano Palacios e D. Martin, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

### Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 3 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Márquez Samohano e l'Universitat Pompeu Fabra (in prosieguo: l'«UPF»), suo datore di lavoro, in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro stipulati con quest'ultima.

## Contesto normativo

### Diritto dell'Unione

3 Dal considerando 14 della direttiva 1999/70, basata sull'articolo 139, paragrafo 2, CE, emerge che le parti contraenti dell'accordo quadro hanno inteso, tramite la sua conclusione, migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

4 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, essa persegue lo scopo di «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 Il secondo e il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro sono così formulati:

«Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono 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. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.

Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

6 I punti 8 e 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro sono redatti come segue:

«8. considerando che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori;

10. considerando che il presente accordo demanda agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso stesso contenuti, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale».

7 Conformemente alla clausola 1 dell'accordo quadro, rubricata «Obiettivo», esso intende migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione nonché creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

8 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, rubricata, «Campo d'applicazione», stabilisce che esso si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro.

9 La clausola 3 dell'accordo quadro, rubricata «Definizioni», così prevede:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine

è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze.

In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest’ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

10 La clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro, rubricata «Principio di non discriminazione», così prevede:

«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».

11 La clausola 5 dell’accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», dispone quanto segue:

«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:

- a) devono essere considerati “successivi”;
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

## Il diritto spagnolo

La normativa applicabile alle Università

12 L’articolo 48 della legge organica n. 6/2001 sulle Università (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades), del 21 dicembre 2001 (BOE n. 307, del 24 dicembre 2001, pag. 49400), come modificata dalla legge organica n. 7/2007, del 12 aprile 2007 (BOE n. 89, del 13 aprile 2007; in prosieguo: la «legge 6/2001»), dispone quanto segue:

«1. Le università possono assumere personale docente e di ricerca in regime contrattuale conformemente alle modalità contrattuali del lavoro specifiche del settore universitario disciplinate nella presente legge o alle modalità previste dallo Statuto dei lavoratori [(Estatuto de los Trabajadores)] per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Possono altresì assumere personale di ricerca, tecnico o di altro settore mediante contratto di lavoro per la prestazione di un'opera o di un servizio determinati, ai fini dello sviluppo di progetti di ricerca scientifica o tecnica.

Le università possono inoltre nominare professori emeriti alle condizioni stabilite dalla presente legge.

2. Le categorie contrattuali del lavoro specifiche dell'ambito universitario sono quelle corrispondenti alle figure di assistente, aspirante dottore di ricerca, assistente docente con dottorato di ricerca, professore di seconda fascia, docente associato e professore invitato.

Il regime delle suddette categorie contrattuali è stabilito nella presente legge e nelle sue norme di attuazione; si applicano in via suppletiva le disposizioni contenute nel testo consolidato della legge recante lo Statuto dei lavoratori [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], approvato con regio decreto legislativo 1/1995, del 24 marzo 1995 [(BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654)], e nelle norme di attuazione dello stesso.

13 Ai sensi dell'articolo 53 della legge 6/2001, intitolato «Docenti associati»:

«L'assunzione di docenti associati avviene conformemente alle seguenti disposizioni:

- a) possono essere assunti specialisti di affermata competenza che attestano di esercitare la propria attività professionale al di fuori dell'ambito universitario;
- b) l'assunzione riguarda lo svolgimento di compiti di insegnamento per i quali essi mettono a disposizione dell'università le proprie conoscenze e esperienza professionali;
- c) l'assunzione è temporanea e a tempo parziale;
- d) la durata del contratto è trimestrale, semestrale o annuale e può essere rinnovata per periodi della stessa durata, a condizione che sia sempre stabilito che l'attività professionale viene svolta al di fuori dell'ambito universitario».

14 L'articolo 20 del regio decreto 898/1985, recante disciplina della docenza universitaria (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario), del 30 aprile 1985 (BOE n. 146, del 19 giugno 1985, pag. 18927), nella versione applicabile ai fatti del procedimento principale dispone quanto segue:

«Articolo 20. Docenti associati

1. Le università possono assumere temporaneamente, a tempo pieno o parziale, alle condizioni previste dai propri statuti e nel rispetto delle disposizioni di bilancio, docenti associati tra specialisti di affermata competenza che esercitano la propria attività professionale al di fuori dell'ambito universitario.

2. Ai fini del paragrafo precedente, si intende per normale esercizio dell'attività professionale, lo svolgimento da parte dell'interessato, al di fuori dell'ambito universitario, di qualsiasi attività professionale retribuita cui lo abiliti il titolo di istruzione superiore da esso detenuto, durante un periodo minimo di tre anni, nel corso dei cinque anni precedenti la sua assunzione da parte di un'università in qualità di docente associato.

In deroga alle disposizioni del paragrafo precedente, e alle condizioni eventualmente previste dai loro statuti, le università possono assumere persone di affermata competenza.

9. Gli statuti delle università definiscono la durata massima di tali contratti, la possibilità di rinnovo dei medesimi, le condizioni alle quali, se del caso, i rinnovi successivi potranno avere luogo, e il numero massimo degli stessi.

10. La scadenza del termine previsto nel contratto comporta la sua risoluzione automatica senza che sia necessaria una previa denuncia, a meno che le parti non abbiano preventivamente concordato il rinnovo del contratto per il periodo autorizzato dagli statuti o per un periodo più breve.

11. La risoluzione del contratto dei docenti associati alla scadenza del termine convenuto non dà diritto ad alcun indennizzo, salvo contrarie disposizioni degli statuti.

15. I contratti dei docenti associati si risolvono, oltre che nelle condizioni previste dal paragrafo 10 del presente articolo, quando l'esperto assunto abbia raggiunto l'età della pensione, nonché per ogni altra ragione eventualmente prevista dagli statuti, che non costituisca un abuso di diritto».

15 La legge 1/2003 relativa alle Università della Catalogna (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña), del 19 febbraio 2003 (BOE n. 60, dell'11 marzo 2003, pag. 9404), così prevede:

#### «Articolo 43. Composizione

1. Il corpo docenti universitari si compone del personale docente universitario di ruolo e del personale docente a contratto, assunto a titolo permanente o temporaneo, in funzione delle categorie previste dalla presente legge.

2. Le università sono tenute, nell'esercizio delle proprie competenze, a garantire la parità di diritti tra il personale assunto a contratto a titolo permanente e il personale docente universitario di ruolo, fatte salve le disposizioni della legislazione di base dello Stato.

#### Articolo 44. Docenti assunti a contratto

1. Sono assunti a titolo permanente professori, docenti dottori di ricerca accreditati, ed eventualmente docenti collaboratori.

2. Rientrano nella categoria dei docenti assunti a titolo temporaneo i docenti lettori, i docenti collaboratori, i docenti associati, i professori invitati e i professori emeriti.

#### Articolo 50. Docenti associati

I docenti associati sono assunti nell'ambito di un impiego a tempo parziale, di carattere temporaneo e a contratto, tra specialisti di affermata competenza che attestano di esercitare la propria attività professionale al di fuori dell'ambito accademico universitario, per lo svolgimento di compiti di insegnamento. Nell'ambito delle proprie competenze essi dispongono di piena libertà di insegnamento».

16 Lo Statuto dell'Università Pompeu Fabra, approvato con il decreto 209/2003, del 9 settembre 2003 (BOE n. 266, del 6 novembre 2003, pag. 39397), e modificato dall'Accordo GOV/203/2010, del 9 novembre 2010, dispone quanto segue:

#### «Titolo 6. Personale accademico

## Capitolo 2 Personale docente

### Articolo 93. Regime giuridico

93.1. Al corpo docenti di ruolo dell'[UPF] si applica la disciplina prevista dalla legge [6/2001] e dalle sue disposizioni di esecuzione, da ogni disposizione adottata dalla Generalitat de Catalunya, dalla legge generale sul pubblico impiego, dal presente Statuto e dalle sue disposizioni di esecuzione.

93.2. I docenti assunti a contratto sono soggetti alle disposizioni della legge [6/2001], della legge [1/2003, del 19 febbraio 2003] relativa alle Università della Catalogna e alle loro disposizioni di esecuzione; in via suppletiva si applicano lo Statuto dei lavoratori e le sue disposizioni di esecuzione, il presente statuto e il contratto collettivo applicabile.

### Sezione 1. Docenti a contratto

#### Articolo 101. Categorie e durata dei contratti

101.3. I docenti associati sono assunti con contratto a tempo parziale e determinato fra specialisti di affermata competenza che attestano di esercitare la propria attività professionale al di fuori dell'ambito universitario, per svolgere specifici incarichi di insegnamento. I contratti sono conclusi per la durata stabilita dalla legge [6/2001], e sono rinnovabili per periodi della medesima durata, a condizione che i requisiti di esercizio dell'attività professionale siano mantenuti».

17 L'articolo 16, paragrafo 3, del contratto collettivo applicabile ai professori e ai ricercatori delle università pubbliche catalane, per il periodo dal 10 ottobre 2006 al 31 dicembre 2009 enuncia quanto segue:

«Per quanto riguarda il requisito dell'esercizio dell'attività professionale ai fini della partecipazione al concorso per l'assunzione di docenti associati, esso è considerato soddisfatto quando i candidati attestino di aver esercitato un'attività professionale per almeno due anni nel corso dei quattro anni precedenti, in proprio o per conto terzi, o secondo ogni altra modalità che le università possono concordare con il corrispondente comitato d'impresa».

La normativa generale applicabile ai lavoratori a tempo determinato

18 L'articolo 15, paragrafi 3 e 5, del regio decreto legislativo 1/1995, recante approvazione del testo rifuso dello Statuto dei lavoratori, nella versione risultante dal regio decreto legge 10/2010, recante misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), del 16 giugno 2010 (BOE n. 147, del 17 giugno 2010, pag. 51699; in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), vigente dal 18 giugno 2010, così dispone:

«3. I contratti temporanei conclusi in frode alla legge si ritengono conclusi a tempo indeterminato.

5. Fatte salve le disposizioni dei paragrafi 1, lettera a), 2, e 3 del presente articolo, i lavoratori che nell'arco di [30] mesi risultino assunti per oltre [24] mesi, con o senza soluzione di continuità per occupare lo stesso o un diverso posto di lavoro con la stessa impresa o gruppo di imprese, mediante due o più contratti temporanei, alle stesse o a diverse condizioni contrattuali a tempo determinato, direttamente o tramite società di lavoro interinale, acquisiscono lo status di lavoratori permanenti.

19 La quindicesima disposizione addizionale dello Statuto dei lavoratori, intitolata «Applicazione dei limiti di durata ai contratti per la prestazione di un'opera o un servizio determinati e ai contratti di lavoro successivi nelle pubbliche amministrazioni», come modificata dall'articolo 1, paragrafo 6, della legge 35/2010, del 17 settembre 2010, recante misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (BOE n. 227, del 18 settembre 2010, pag. 79326), entrata in vigore il 19 settembre 2010, è redatta come segue:

«1. Il disposto dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), relativo alla durata massima del contratto per la prestazione di un'opera o un servizio determinati, e dell'articolo 15, paragrafo 5, sui limiti applicabili ai contratti di lavoro successivi, della presente legge producono effetti nei confronti delle pubbliche amministrazioni e degli organismi pubblici ad esse collegati fatta salva l'applicazione dei principi costituzionali di uguaglianza, di merito e di competenza in materia di accesso al pubblico impiego, pertanto non costituiscono un ostacolo all'obbligo di procedere a coprire i posti di lavoro di cui trattasi mediante i procedimenti ordinari, conformemente alla normativa applicabile.

In quest'ottica, il lavoratore mantiene il posto da lui occupato fino a quando quest'ultimo venga coperto in applicazione dei procedimenti summenzionati, momento in cui si produrrà l'estinzione del rapporto di lavoro, fatta salva l'ipotesi di accesso del suddetto lavoratore al pubblico impiego, previo superamento del relativo procedimento di selezione.

3. Ai fini dell'applicazione del limite alla successione di contratti di lavoro previsto dall'articolo 15, paragrafo 5, si tiene conto soltanto dei contratti conclusi nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, con l'esclusione, a tal fine, di organismi pubblici, agenzie e altri enti di diritto pubblico aventi propria personalità giuridica, collegati o dipendenti di queste ultime. In ogni caso, le disposizioni di tale articolo 15, paragrafo 5, non si applicano alle modalità specifiche del contratto di lavoro di cui alla legge [6/2001] o ad ogni altra norma avente rango di legge».

20 In forza del regio decreto legge 3/2012, recante misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), del 10 febbraio 2012, l'applicazione dell'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori è stata sospesa fino al 31 dicembre 2012.

#### Procedimento principale e questioni pregiudiziali

21 Il sig. Márquez Samohano stipulava con l'UPF un contratto di lavoro al fine di esercitare le funzioni di docente associato a tempo parziale per il periodo dal 30 settembre 2008 al 29 settembre 2009. Tale contratto era rinnovato tre volte, una prima volta fino al 21 settembre 2010, successivamente fino al 21 settembre 2011 e, infine, fino al 28 luglio 2012. Nel corso del rapporto di lavoro di cui al procedimento principale l'orario di lavoro dell'interessato è stato modificato fino a raggiungere un monte ore di 6 ore settimanali nell'ultimo contratto di lavoro concluso.

22 Il 29 giugno 2012, l'UPF comunicava al ricorrente nel procedimento principale che il 28 luglio 2012 avrebbe cessato di prestare servizio.

23 Alla stessa data, il summenzionato ricorrente presentava una domanda di rinnovo del suo contratto di lavoro.

24 Il 29 luglio 2012, il rettore dell'UPF informava il sig. Márquez Samohano che il rapporto di lavoro cessava il giorno stesso per scadenza del termine del suo contratto di lavoro a tempo determinato, conformemente alle disposizioni dell'articolo 53 della legge 6/2001 nonché dell'articolo 20 del regio

decreto 898/1985, e che non sussistevano irregolarità né nell'assunzione, né nella risoluzione del contratto di lavoro.

25 Il giudice del rinvio precisa che, nel firmare il primo contratto di lavoro, il ricorrente aveva sottoscritto una dichiarazione nella quale affermava che intendeva affiancare all'attività di docente associato un'attività nel settore privato. Il sig. Márquez Samohano non avrebbe in seguito sottoscritto altre dichiarazioni né gli sarebbero state poste domande in merito. Egli avrebbe altresì messo a conoscenza i suoi superiori del fatto che le funzioni che svolgeva all'università costituivano la sua principale attività.

26 Il 13 settembre 2012, il ricorrente nel procedimento principale proponeva, dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona, un ricorso avverso l'UPF, con il quale chiedeva che il suo licenziamento venisse annullato o, in subordine, dichiarato senza causa. Il ricorrente sostiene, in sostanza, che il suo contratto di lavoro e i suoi successivi rinnovi sono irregolari e conclusi in frode alla legge per mancanza, da un lato, dei requisiti legali per la sua assunzione in qualità di docente associato e, dall'altro, dei presupposti stabiliti dalla legge nazionale per la conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato.

27 Nella decisione di rinvio lo Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona rileva che, diversamente dalla normativa generale applicabile ai contratti di lavoro a tempo determinato, la normativa applicabile alle università, segnatamente l'articolo 53 della legge 6/2011, non stabilisce, relativamente all'assunzione di docenti associati, alcuna misura equivalente finalizzata ad evitare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Tale normativa non prevederebbe nemmeno ragioni oggettive che giustificano il rinnovo di tali contratti né la durata massima totale o il numero di rinnovi consentiti di detti contratti. In particolare, l'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, ai sensi del quale i lavoratori assunti per oltre 24 mesi nell'arco di un periodo di 30 mesi possono, a talune condizioni, ottenere un contratto a tempo indeterminato, non sarebbe applicabile al caso di specie. La normativa nazionale applicabile alle università sembrerebbe, pertanto, incompatibile con la clausola 5 dell'accordo quadro.

28 Peraltro, il giudice del rinvio indica che, nel settore privato, quando un contratto di lavoro a tempo determinato è illegittimo, sia a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti, sia perché concluso in frode alla legge, circostanza che comporta, ai sensi dell'articolo 15, paragrafi 3 e 5, dello Statuto dei lavoratori, che tale contratto sia considerato concluso a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro può risolversi per volontà del datore di lavoro soltanto mediante licenziamento e pagamento della relativa indennità. Per contro, nel settore pubblico, in una situazione analoga, alla luce dei principi costituzionali di uguaglianza, di merito e di competenza cui è informato l'accesso al pubblico impiego, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato venuto in essere in tale contesto può, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della quindicesima disposizione aggiuntiva dello Statuto dei lavoratori, giungere a termine senza il pagamento di alcuna indennità, con la motivazione che il posto occupato dal lavoratore interessato è stato coperto oppure soppresso. Pertanto i lavoratori «a tempo indeterminato» («por tiempo indefinito») del settore pubblico non sarebbero equiparati a lavoratori «permanententi» («fijos») di tale settore, i quali, in quanto assunti senza alcuna limitazione temporale, beneficerebbero degli stessi diritti, quanto agli effetti della risoluzione dei contratti di lavoro, dei lavoratori a tempo indeterminato del settore privato. I lavoratori rientranti nella prima categoria, qualificati «lavoratori a tempo indeterminato non permanententi» sarebbero quindi, in realtà, trattati allo stesso modo dei lavoratori a tempo determinato.

29 Il giudice del rinvio considera che tale nozione di «lavoratore a tempo indeterminato non permanente» non corrisponda alla definizione di «lavoratore a tempo indeterminato» di cui alla clausola 3 dell'accordo quadro, poiché il rapporto di lavoro di un tale lavoratore giunge a termine al verificarsi di un evento specifico. Di conseguenza, si pone la questione se un lavoratore che rientri in tale nozione debba

essere trattato, per quanto riguarda il diritto al beneficio di un'indennità in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte del datore lavoro, allo stesso modo di un lavoratore permanente del settore pubblico o di un lavoratore a tempo indeterminato del settore privato.

30 In tali circostanze, lo Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona ha deciso di sospendere la pronuncia e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 5 dell'accordo quadro (...) debba essere interpretata nel senso che osta a disposizioni di legge nazionali, quali quelle di cui agli articoli 48 e 53 della legge [6/2001], che non stabiliscono alcun limite temporale ai contratti di lavoro successivi, nel caso in cui non sia prevista nel diritto interno alcuna misura che consenta di evitare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per i professori universitari.

2) Se la nozione di "lavoratore a tempo indeterminato" definita nella clausola 3 dell'accordo quadro (...), debba essere interpretata nel senso che tale definizione osta a una norma quale la quindicesima disposizione aggiuntiva, articolo 1, comma 2, dello Statuto dei lavoratori, che prevede che il contratto di lavoro del lavoratore medesimo possa estinguersi qualora l'amministrazione controparte contrattuale provveda a coprire il posto di lavoro da esso occupato.

3) Considerato che il diritto dei lavoratori riconosciuti giudizialmente come lavoratori a tempo indeterminato di percepire un'indennità quando il contratto si estingue per una causa indipendente dalla loro persona costituisce una misura di diritto interno adeguata ai fini di prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore privato, e che nel settore pubblico non esiste alcuna misura equivalente, se costituisca una misura adeguata ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro (...) il riconoscimento ai lavoratori a tempo indeterminato della Pubblica Amministrazione dello stesso diritto di percepire l'indennità prevista dalla legge per i lavoratori a tempo indeterminato del settore privato».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

31 Con la prima questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella in esame nel procedimento principale, che consente alle università di rinnovare in successione contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con docenti associati, senza alcun limite della durata massima e del numero di rinnovi di tali contratti.

32 Il governo spagnolo sostiene che tale questione è irricevibile sotto due profili.

33 Da un lato, perché essa non avrebbe alcun rapporto con l'oggetto del procedimento principale. Infatti, nella domanda proposta dinanzi al giudice del rinvio, il ricorrente nel procedimento principale si limiterebbe ad affermare che i suoi contratti di lavoro a tempo determinato sono stati conclusi in frode alla legge, ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 3, dello Statuto dei lavoratori, per mancanza dei requisiti legali per la sua assunzione in qualità di professore associato e dei presupposti stabiliti dalla legge per concludere un contratto di lavoro a tempo determinato. Orbene, la frode alla legge non rientrerebbe nell'oggetto dell'accordo quadro.

34 Dall'altro lato, l'accordo quadro non sarebbe applicabile ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con docenti associati. Infatti, nel caso di specie non esisterebbe alcun lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ai sensi della clausola 4 di detto accordo quadro. Peraltro, il contratto di lavoro a tempo determinato concluso con un docente associato, non può, per sua stessa natura, essere oggetto di un abuso ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro. Infatti, poiché l'attività di un tale docente è complementare ad un'attività esterna di specialista di competenza affermata, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi non potrebbe in nessuna ipotesi mettere l'interessato in situazione di precarietà.

35 Occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. La Corte può rifiutare di pronunciarsi su una domanda proposta da un giudice nazionale soltanto qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcun rapporto con l'effettività o l'oggetto del procedimento principale, qualora la questione sia di tipo ipotetico o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (v., in particolare, sentenze del 22 giugno 2010, Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, Racc. pag. I-5667, punto 27 e giurisprudenza ivi citata, nonché dell'11 aprile 2013, Della Rocca, C-290/12, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 29).

36 Orbene, in tali circostanze, è sufficiente rilevare, da un lato, che a prescindere dalla formulazione della domanda proposta dinanzi al giudice del rinvio, deriva chiaramente dagli elementi da quest'ultimo forniti che il ricorrente nel procedimento principale ha concluso diversi contratti a tempo determinato successivi, i quali costituiscono segnatamente l'oggetto della clausola 5 dell'accordo quadro. L'interpretazione di tale clausola è pertanto manifestamente idonea a fornire una risposta utile per la definizione del procedimento principale. Dall'altro lato, l'affermazione per cui l'accordo quadro non si applicherebbe a un docente associato, quale il summenzionato ricorrente, riguarda la risposta nel merito alla questione posta e non la ricevibilità della stessa.

37 La prima questione dev'essere pertanto considerata ricevibile.

38 Riguardo al merito, si deve ricordare, in limine, che dalla stessa formulazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro risulta che l'ambito d'applicazione di quest'ultimo è concepito in senso ampio, poiché riguarda in generale i «lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro». Inoltre, la definizione della nozione di «lavorator[i] a tempo determinato» ai sensi dell'accordo quadro, figurante nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro (sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, Racc. pag. I-6057, punto 56, nonché Della Rocca, cit., punto 34).

39 Ne deriva che un lavoratore quale un docente associato di un'università, il cui contratto di lavoro, ai sensi delle disposizioni del diritto nazionale, deve necessariamente essere concluso a tempo determinato, rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

40 È priva di rilevanza, a tale proposito, contrariamente a quanto sostiene il governo spagnolo, la circostanza che non esista la figura di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile al lavoratore suddetto o che tale lavoratore non possa essere interessato da una successione abusiva di contratti a tempo determinato. Infatti, tali considerazioni rilevano unicamente al fine di identificare un'eventuale

violazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro, relative, rispettivamente, al rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato nonché alle misure per prevenire l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato successivi. Tali considerazioni non sono, per contro, rilevanti ai fini della determinazione dell'ambito di applicazione dell'accordo quadro, definito dalla clausola 2, punto 1, in combinato disposto con la clausola 3, punto 1, del medesimo.

41 Si deve ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro intende attuare uno degli obiettivi perseguiti da tale accordo, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (v. sentenze Adeneler e a., cit., punto 63; del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., da C-378/07 a C-380/07, Racc. pag. I-3071, punto 73, nonché del 26 gennaio 2012, Küçük, C-586/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 25).

42 Detta disposizione dell'accordo quadro impone, quindi, agli Stati membri, per prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure in essa enunciate qualora il diritto nazionale non preveda norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c) di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (v. citate sentenze Angelidaki e a., punto 74, nonché Küçük, punto 26).

43 Nella fattispecie, è pacifico che la normativa applicabile al ricorrente nel procedimento principale, segnatamente lo statuto dell'UPF, non prevede alcuna misura legale equivalente ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro e non definisce alcun limite né alla durata massima totale né al numero di rinnovi consentiti dei contratti a tempo determinato conclusi dalle università con i docenti associati ai sensi di detta clausola 5, punto 1, lettere b) e c).

44 In tali circostanze, occorre esaminare in che misura il rinnovo di tali contratti di lavoro possa essere giustificato da una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.

45 Secondo la giurisprudenza, la nozione di «ragione oggettiva», dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione. Tali circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (citare sentenze Angelidaki e a., punto 96 e giurisprudenza ivi citata, nonché Küçük, punto 27).

46 Per contro, una disposizione nazionale che si limiti ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe conforme a criteri come quelli precisati al punto precedente della presente sentenza (citare sentenze Angelidaki e a., punto 97 e giurisprudenza ivi citata, nonché Küçük, punto 28).

47 Infatti, una disposizione di tal genere, di natura puramente formale, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti atti a verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. Una tale disposizione comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di

contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro (v., in tal senso, citate sentenze Angelidaki e a., punti 98 e 100 e giurisprudenza ivi citata, e Küçük, punto 29).

48 Dalla normativa nazionale controversa nel procedimento principale, quale esposta nella decisione di rinvio, deriva, tuttavia, che la conclusione e il rinnovo, da parte delle università, di contratti a tempo determinato con docenti associati, come il ricorrente nel procedimento principale, sono giustificati dall'esigenza di assegnare a «specialisti di affermata competenza» che svolgono un'attività professionale al di fuori dell'ambito universitario lo svolgimento a tempo parziale di incarichi di insegnamento specifici affinché questi ultimi mettano a disposizione dell'università le proprie conoscenze e esperienze professionali instaurando in tal modo una collaborazione tra il settore dell'insegnamento universitario e il settore professionale. Secondo tale normativa, un docente associato deve aver svolto un'attività professionale retribuita cui lo abiliti il titolo di istruzione superiore da esso detenuto, durante un periodo minimo di vari anni nel corso di un periodo determinato precedente la sua assunzione da parte dell'università. I contratti di lavoro in parola sono, peraltro, conclusi e rinnovati a condizione che i requisiti dello svolgimento dell'attività professionale siano mantenuti e si estinguono quando il docente assunto abbia raggiunto l'età della pensione.

49 Pertanto, fatte salve le necessarie verifiche spettanti al giudice del rinvio, unico competente a interpretare il diritto nazionale, risulta che tale normativa stabilisce le circostanze precise e concrete nelle quali possono essere conclusi e rinnovati contratti di lavoro a tempo determinato ai fini dell'assunzione di docenti associati e che essa risponde ad un'esigenza reale.

50 In particolare, tali contratti temporanei risultano idonei al raggiungimento dell'obiettivo perseguito, consistente nell'arricchire l'insegnamento universitario, in settori specifici, mediante specialisti di affermata competenza, dal momento che tali contratti consentono di prendere in considerazione l'evoluzione tanto delle competenze degli interessati nei settori in parola quanto dei bisogni dell'università.

51 A tale proposito, si deve ricordare che, sebbene i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentino la forma comune dei rapporti di lavoro, lo stesso accordo quadro riconosce, come deriva dai commi secondo e terzo del suo preambolo nonché dai punti 8 e 10 delle considerazioni generali, che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori e per determinate occupazioni e attività (v., in tal senso, sentenze Adeneler e a., cit., punto 61; del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, Racc. pag. I-2483, punto 86, e del 15 marzo 2012, Sibilio, C-157/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 38).

52 Peraltro, tenuto conto del fatto che, per essere assunto in qualità di docente associato l'interessato deve necessariamente esercitare un'attività professionale al di fuori dell'ambito universitario e può svolgere il suo incarico di docenza soltanto a tempo parziale, non risulta nemmeno che un siffatto contratto di lavoro a tempo determinato sia idoneo, in quanto tale, a pregiudicare la finalità dell'accordo quadro, che è quella di tutelare i lavoratori contro l'instabilità in materia di impiego.

53 Si deve, dunque, constatare, come hanno sostenuto tutti gli interessati che hanno depositato osservazioni scritte dinanzi alla Corte, che una normativa nazionale come quella controversa nel procedimento principale, che consente alle università di rinnovare ripetutamente contratti a tempo determinato stipulati con docenti associati, fatte salve le necessarie verifiche da parte del giudice del rinvio, risulta conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

54 Occorre tuttavia sottolineare che, sebbene possa ammettersi, in linea di principio, la ragione obiettiva prevista da una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale, le autorità competenti devono garantire che l'applicazione concreta di tale normativa nazionale, tenuto conto delle particolarità dell'attività di cui trattasi e delle condizioni del suo esercizio, sia conforme alle esigenze dell'accordo quadro. Nell'applicazione della disposizione del diritto nazionale in esame, dette autorità devono quindi essere in grado di stabilire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale e sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e necessario a tale effetto (v. sentenza Küçük, cit., punto 34).

55 A tale proposito, si deve ricordare che il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro (v., in particolare, sentenza Küçük, cit., punto 36).

56 Infatti, un tale utilizzo dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato sarebbe incompatibile con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (v. citate sentenze Adeneler e a., punto 61, e Küçük, punto 37).

57 Le sole circostanze che contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con docenti associati siano rinnovati al fine di rispondere ad un'esigenza ricorrente o permanente delle università nel settore, e che una tale esigenza potrebbe essere soddisfatta con la stipulazione di un contratto a tempo indeterminato non sono tuttavia idonee a escludere l'esistenza di una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, qualora la natura dell'attività di insegnamento in parola e le caratteristiche ad essa inerenti possano giustificare, in tale contesto, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato. Sebbene i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con i docenti associati rispondano ad un'esigenza permanente delle università, dato che il docente associato assunto in forza di tale contratto a tempo determinato svolge compiti ben definiti rientranti nelle attività abituali dell'università, resta il fatto che l'esigenza di assumere docenti associati rimane temporanea poiché si presume che tali docenti riprendano la loro attività professionale a tempo pieno al termine del loro contratto (v., in tal senso, sentenza Küçük, cit., punti 38 et 50).

58 Per contro, contratti a tempo determinato quali quelli di cui al procedimento principale, non possono essere rinnovati per lo svolgimento in maniera permanente e durevole, seppure a tempo parziale, di compiti d'insegnamento che rientrano normalmente nell'attività del corpo docenti ordinario.

59 Spetta, pertanto, a tutte le autorità dello Stato membro interessato, compresi i giudici nazionali, garantire, nell'esercizio delle loro rispettive competenze, il rispetto della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, verificando concretamente che il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi conclusi con docenti associati intenda soddisfare esigenze provvisorie e che una disciplina come quella controversa nel procedimento principale non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli delle università in materia di assunzione di personale docente (v., per analogia, citate sentenze Angelidaki e a., punto 106, e Küçük, punto 39).

60 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla prima questione che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che non osta a una normativa nazionale, quale quella controversa nel procedimento principale, che consente alle università di rinnovare contratti di lavoro

a tempo determinato successivi conclusi con docenti associati, senza alcun limite della durata massima e del numero di rinnovi di tali contratti, qualora tali contratti siano giustificati da una ragione obiettiva ai sensi del punto 1, lettera a), di tale clausola, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. Tuttavia, spetta ugualmente a tale giudice verificare in concreto che nel procedimento principale il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato successivi in parola intendesse effettivamente soddisfare esigenze provvisorie e che una normativa come quella controversa nel procedimento principale non sia stata utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli in materia di assunzione di personale docente.

Sulle questioni seconda e terza

61 Con le questioni seconda e terza, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 3 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a una norma nazionale quale la quindicesima disposizione aggiuntiva, articolo 1, comma 2, dello Statuto dei lavoratori, secondo la quale i lavoratori del settore pubblico che sono stati assunti in forza di contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ecceduto la durata massima prevista dall'articolo 15, paragrafo 5, di tale Statuto, siano soggetti al regime specifico dei lavoratori «a tempo indeterminato non permanenti» in forza del quale, qualora il datore di lavoro ricopra il loro posto in applicazione delle procedure di concorso, il loro rapporto di lavoro si estingue automaticamente senza diritto al versamento di un'indennità, mentre tanto i lavoratori a tempo indeterminato del settore privato quanto i lavoratori permanenti del settore pubblico avrebbero diritto, in un caso analogo, al beneficio di un'indennità di licenziamento.

62 Si deve rilevare, come hanno sostenuto tutti gli interessati che hanno depositato osservazioni scritte dinanzi alla Corte, che tali questioni sono prive di rilevanza ai fini della soluzione della controversia di cui al procedimento principale, poiché presentano un carattere ipotetico.

63 Infatti, anche ammettendo che possa constatarsi nel procedimento principale il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, il giudice del rinvio stesso ha indicato nella sua decisione, come risulta dai punti 27 e 43 della presente sentenza, e come deriva dalla formulazione della prima questione, che la trasformazione di tali contratti in contratti di lavoro a tempo indeterminato, quale prevista dall'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, non è applicabile a un docente associato, quale il ricorrente principale.

64 Ne deriva che, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 35 della presente sentenza, le questioni seconda e terza sono irricevibili.

Sulle spese

65 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Ottava Sezione) dichiara:

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non osta a una normativa nazionale, quale quella controversa nel procedimento principale, che consente alle università di rinnovare contratti di lavoro a tempo determinato successivi conclusi con docenti associati, senza alcun

limite della durata massima e del numero di rinnovi di tali contratti, qualora tali contratti siano giustificati da una ragione obiettiva ai sensi del punto 1, lettera a), di tale clausola, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. Tuttavia, spetta ugualmente a tale giudice verificare, in concreto, che nel procedimento principale il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato successivi in parola intendesse effettivamente soddisfare esigenze provvisorie e che una normativa come quella controversa nel procedimento principale non sia stata utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli in materia di assunzione di personale docente.