Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

24 giugno 2021 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5 – Misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore edile cosiddetti "fijos de obra" – Nozione di "ragioni obiettive" per la giustificazione del rinnovo di simili contratti – Direttiva 2001/23/CE – Articolo 1, paragrafo 1 – Trasferimento d'impresa – Articolo 3, paragrafo 1 – Mantenimento dei diritti dei lavoratori – Subentro nei contratti di lavoro che avviene in forza delle disposizioni di un contratto collettivo – Contratto collettivo che limita i diritti e gli obblighi dei lavoratori trasferiti ai diritti e agli obblighi risultanti dall'ultimo contratto concluso con l'impresa uscente»

Nella causa C-550/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 14 di Madrid, Spagna), con decisione del 4 luglio 2019, pervenuta in cancelleria il 17 luglio 2019, nel procedimento

EV

contro

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da A. Kumin (relatore), presidente di sezione, P.G. Xuereb e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

* Lingua processuale: lo spagnolo.

considerate le osservazioni presentate:

– per EV, da F. Luján de Frías, abogado;

– per la Obras y Servicios Públicos SA, da F.J. Berriatua Horta, abogado;

– per l'Acciona Agua SA, da J. Revoiro Mingo, abogado;

– per il governo spagnolo, da J. Rodríguez de la Rúa Puig, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da M. van Beek, B.-R. Killmann e N. Ruiz García, 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 della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura 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 1999, L 175, pag. 43), nonché dell'articolo 1, paragrafo 1, e dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU 2001, L 82, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da una parte, EV e, dall'altra, la Obras y Servicios Públicos SA, suo ex datore di lavoro, e l'Acciona Agua SA, suo attuale datore di lavoro, in merito al riconoscimento, da un lato, della sua anzianità a titolo degli anni di lavoro svolti e, dall'altro, del carattere indeterminato del suo rapporto di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Accordo quadro

3 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al suo punto 1 prevede quanto segue:

«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».

4 La clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», al suo punto 1 così dispone:

«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».

Direttiva 2001/23

5 Il considerando 3 della direttiva 2001/23 enuncia che «[o]ccorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

6 L'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b), di tale direttiva è così formulato:

«a) La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria».

7 L'articolo 3, paragrafo 1, di detta direttiva prevede quanto segue:

«I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario».

Diritto spagnolo

Legge 32/2006

8 La Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (legge 32/2006 che disciplina il subappalto nel settore edile), del 18 ottobre 2006 (BOE n. 250, del 19 ottobre 2006, pag. 36317), alla sua terza disposizione aggiuntiva prevede quanto segue:

«Al fine di migliorare la qualità dell'occupazione dei lavoratori che partecipano ai lavori di costruzione e, pertanto, di migliorare la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, la contrattazione collettiva a livello nazionale del settore edile può adeguare la modalità contrattuale del contratto d'opera o servizio ("contrato de obra o servicio determinado"), prevista a titolo generale, mediante formule che garantiscano maggiore stabilità nell'occupazione dei lavoratori, in termini analoghi a quelli attualmente regolamentati in tale settore di negoziazione».

Statuto dei lavoratori

9 L'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione della rifusione del testo della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224; in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), alla sua terza disposizione aggiuntiva dispone quanto segue:

«Le disposizioni dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), e paragrafo 5, nonché dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), lasciano impregiudicato quanto è stabilito o potrà essere stabilito nella contrattazione collettiva, conformemente alla terza disposizione aggiuntiva della [legge 32/2006], per quanto riguarda il contratto di lavoro "fijo de obra", compresa l'indennità di cessazione».

10 L'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, intitolato «Durata del contratto», ai paragrafi 1 e 5 enuncia quanto segue:

«1. Il contratto di lavoro può essere concluso a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Un contratto a tempo determinato può essere concluso nei seguenti casi:

a) Quando il lavoratore è assunto per realizzare, in autonomia e separatamente dal complesso dell'attività dell'impresa, una data opera o un dato servizio, la cui esecuzione, pur essendo limitata nel tempo, è, in linea di principio, di durata incerta. Tali contratti non possono avere una durata superiore a tre anni, che può essere prorogata fino a un massimo di dodici mesi da un contratto collettivo nazionale di settore o, in mancanza, da un contratto collettivo settoriale di livello inferiore. Decorsi i succitati termini, i lavoratori acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

(...)

5. Fatte salve le disposizioni dei paragrafi 1, lettera a), 2 e 3 del presente articolo, i lavoratori che sono stati assunti, con o senza interruzione, per un periodo superiore a 24 mesi su un periodo di 30 mesi per occupare un posto di lavoro identico o diverso all'interno della stessa impresa o dello stesso gruppo di imprese nell'ambito di almeno due contratti temporanei, direttamente o mediante la loro messa a disposizione da parte di agenzie di lavoro interinale e secondo modalità contrattuali a tempo determinato identiche o diverse, acquisiscono la qualità di lavoratori permanenti.

Le disposizioni del comma precedente si applicano anche in caso di trasferimento d'impresa o di surrogazione d'impresa conformemente alla legge o al contratto collettivo.

(...)».

Contratto collettivo generale del settore edile

11 Il Convenio colectivo general del sector de la construcción (contratto collettivo generale del settore edile), registrato e pubblicato dalla Resolución de la Dirección General de Empleo (risoluzione della Direzione generale del lavoro), del 21 settembre 2017 (BOE n. 232, del 26 settembre 2017, pag. 94090), nella versione applicabile alla data dei fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: il «contratto collettivo di cui trattasi»), al suo articolo 24, intitolato «Contratto a termine per l'esecuzione di un'opera» («Contrato fijo de obra»), dispone quanto segue:

«(...)

2. Tale contratto è in generale concluso per un solo cantiere, indipendentemente dalla sua durata, e termina quando i lavori da compiere nel cantiere e rientranti nel ramo e nella categoria cui appartiene il lavoratore sono terminati. Tale contratto è sempre formalizzato per iscritto.

   Le disposizioni dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), primo comma, [dello Statuto dei lavoratori] non sono pertanto applicabili, indipendentemente dalla durata del contratto, e i lavoratori conservano lo status "fijo de obra" tanto nei casi previsti da tale disposizione quanto in caso di trasferimento d'impresa, ai sensi dell'articolo 44 [dello Statuto dei lavoratori], o di trasferimento del personale di cui all'articolo 27 del presente contratto collettivo.

3. Tuttavia, poiché il carattere di contratto unico rimane applicabile, i lavoratori aventi lo status "fijo de obra" possono, senza perdere tale status, fornire servizi a una stessa impresa in diversi stabilimenti di una stessa provincia, a condizione che sia stato concluso un accordo espresso per ciascuno dei diversi stabilimenti successivi, per un periodo massimo di 3 anni consecutivi, a meno che i lavori rientranti nella loro specialità nell'ultimo cantiere si prolunghino oltre tale termine, nel qual caso essi sottoscrivono a tal fine il relativo documento conformemente al modello di cui all'allegato II e beneficiano delle corrispondenti prestazioni compensative per i loro trasferimenti. In tal caso, non sono applicabili nemmeno le disposizioni dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), primo comma, e dell'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, indipendentemente dalla durata totale della prestazione, e i lavoratori conservano lo status di "fijo de obra" come indicato.

(...)

5. L'assunzione per diversi posti di lavoro, con o senza interruzione, tramite almeno due contratti "fijos de obra" conclusi con la stessa impresa o con lo stesso gruppo di imprese durante il periodo e nel termine stabilito all'articolo 15, paragrafo 5, [dello Statuto dei lavoratori], non implica, di conseguenza, l'acquisizione dello status di lavoratore a tempo indeterminato previsto da tale disposizione.

   (...)

   Lo status di lavoratore a tempo indeterminato non è acquisito nemmeno in caso di trasferimento d'impresa, ai sensi dell'articolo 44 [dello Statuto dei lavoratori], o di trasferimento di personale di cui all'articolo 27 del presente contratto collettivo.

   (...)».

12 L'articolo 27 del contratto collettivo di cui trattasi, intitolato «Trasferimento di personale nell'ambito di contratti pubblici di manutenzione di strade o di ferrovie, di reti idriche, o di concessione municipale di manutenzione e di riparazione di strade, pavimenti, vie pubbliche e rete fognaria», al paragrafo 2 prevede quanto segue:

«In tutti i casi di finalizzazione, di perdita, di annullamento o di cessione di un contratto pubblico, nonché in qualsiasi altra fattispecie o situazione che implica la sostituzione delle entità o delle persone fisiche o giuridiche che esercitano l'attività oggetto del contratto, i lavoratori dell'impresa uscente destinati al suddetto contratto sono trasferiti alla nuova impresa o entità chiamata a esercitare l'attività di cui trattasi, che è tenuta a rispettare i diritti e gli obblighi riconosciuti ai lavoratori presso l'impresa che essa sostituisce.

Qualora il trasferimento di cui al presente articolo implichi un miglioramento della legislazione vigente, è espressamente previsto che tali diritti e obblighi siano limitati esclusivamente ai diritti e agli obblighi derivanti dall'ultimo contratto concluso dal lavoratore con l'impresa uscente dal contratto pubblico, senza che l'impresa entrante sia vincolata da un qualsiasi contratto o accordo anteriore, in particolare ai fini degli anni di servizio, delle indennità di fine contratto e di ogni altro meccanismo che tenga conto della durata della prestazione di servizi, a meno che simili diritti non siano già stati riconosciuti al lavoratore in forza di una decisione passata in giudicato anteriore al trasferimento e a meno che tali diritti siano stati comunicati, nel termine e secondo le modalità previste dal presente articolo, all'impresa entrante.

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

13 L'8 gennaio 1996 il ricorrente nel procedimento principale ha concluso con la Obras y Servicios Públicos un primo contratto a tempo determinato d'opera o servizio, a tempo pieno, nel settore edile, contratto cosiddetto «fijo de obra», che è terminato il 16 gennaio 1997. A partire dal 24 gennaio 1997 queste due parti hanno stipulato altri cinque contratti dello stesso tipo, che si sono susseguiti senza interruzione. La Obras y Servicios Públicos ha riconosciuto a detto ricorrente un'anzianità calcolata a partire dal 1º gennaio 2014, vale a dire dalla data della conclusione dell'ultimo di tali contratti, che non è ancora giunto al termine.

14 Il 3 ottobre 2017 l'Acciona Agua ha preso il posto della Obras y Servicios Públicos, in qualità di datore di lavoro del ricorrente nel procedimento principale, dopo essersi aggiudicata un appalto pubblico denominato «Interventi urgenti di rinnovo e manutenzione sulla rete di

approvvigionamento e riutilizzo della Canal de Isabel II Gestión SA (fascicolo n. 148/2016, lotto 2)», il quale era stato eseguito, fino a tale data, dalla Obras y Servicios Públicos. Nell'ambito di tale sostituzione, l'Acciona Agua si è fatta carico di una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, dei lavoratori che erano impiegati dalla Obras y Servicios Públicos per l'esecuzione di tale appalto pubblico.

15 Circa un mese prima di detta sostituzione, vale a dire il 5 settembre 2017, il ricorrente nel procedimento principale ha proposto, dinanzi al Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 14 di Madrid, Spagna), un'azione di riconoscimento di diritti nei confronti di queste ultime due società, volta, da un lato, a che gli fosse riconosciuta un'anzianità di servizio a partire dall'8 gennaio 1996, ossia dalla data della conclusione del suo primo contratto con la Obras y Servicios Públicos, e, dall'altro, a che si dichiarasse che il suo rapporto di lavoro era a tempo indeterminato.

16 Secondo il giudice del rinvio, una situazione come quella di cui al procedimento principale, in cui un appalto pubblico è stato oggetto di una riassegnazione a un'impresa, nel cui contesto quest'ultima ha riassunto una parte essenziale del personale che l'impresa uscente aveva destinato all'esecuzione di tale appalto pubblico, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2001/23, in forza dell'articolo 1, paragrafo 1, della medesima.

17 A tale riguardo, detto giudice considera, in particolare, che un'attività come quella di cui al procedimento principale, che non richiederebbe materiale specifico, può essere considerata un'attività che si basa essenzialmente sulla manodopera. Di conseguenza, un gruppo di lavoratori riuniti stabilmente da un'attività comune di ristrutturazione e di riparazione potrebbe, in assenza di altri fattori produttivi, corrispondere a un'entità economica che conserva la propria identità, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera b), di tale direttiva, a condizione che il cessionario riassuma una parte essenziale del personale di tale entità, come avverrebbe nel caso di specie.

18 Inoltre, l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, di detta direttiva dovrebbe essere interpretato nel senso che l'impresa entrante è tenuta a prendere in considerazione non solo l'ultimo contratto stipulato tra i lavoratori da essa riassunti e l'impresa uscente, ma anche tutti gli anni di servizio effettuati dal personale trasferito, nei limiti in cui detto obbligo risulti dal rapporto di lavoro che lega tale personale a quest'ultima impresa.

19 Per quanto riguarda la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, detto giudice sostiene, in particolare in risposta alla richiesta di informazioni che la Corte gli ha rivolto il 7 ottobre 2019, che i lavoratori a tempo determinato che acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato mediante la conclusione di contratti d'opera a tempo determinato consecutivi di durata superiore a tre anni si trovano in una situazione comparabile a quella dei lavoratori a tempo determinato che, come il ricorrente nel procedimento principale, hanno concluso una serie di contratti cosiddetti «fijos de obra» consecutivi.

20 Il giudice del rinvio afferma altresì che il contratto collettivo di cui trattasi, che escluderebbe l'applicazione dello Statuto dei lavoratori, è applicabile alla controversia principale, precisando che non esiste alcuna ragione oggettiva per cui si giustifichi contravvenire all'articolo 15, paragrafi 1 e 5, di detto Statuto.

21 In tale contesto, il suddetto giudice nutre dubbi quanto alla conformità dell'articolo 24, paragrafi 2 e 5, nonché dell'articolo 27 di tale contratto collettivo con la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e con l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23.

22 È in tali circostanze che il Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 14 di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 4, [punto] 1, dell'[accordo quadro] e la direttiva 2001/23, debbano essere interpretate nel senso che l'articolo 24, paragrafo 2, del contratto collettivo del settore edile prevede che, a prescindere dalla durata del contratto concluso in via generale per un'unica opera, non è applicabile il disposto dell'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), primo comma, dello Statuto dei lavoratori e i lavoratori continuano a mantenere la qualità di lavoratori con contratto a termine per l'esecuzione di un'opera ("fijos de obra"), sia in tali ipotesi sia in caso di successione di imprese di cui all'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori o di subentro disciplinato dall'articolo 27 di detto contratto collettivo, senza che ricorra alcuna ragione oggettiva atta a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 15, paragrafo 1, lettera a), dello Statuto dei lavoratori prevede che "[u]n contratto di questo tipo non può avere una durata superiore a tre anni, prorogabile fino a dodici mesi mediante contratto collettivo nazionale di settore o, in mancanza di questo, mediante contratto collettivo di settore di livello inferiore. Decorsi i succitati termini, i lavoratori acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa".

2) Se la clausola 4, [punto] 1, dell'[accordo quadro] e la direttiva 2001/23, debbano essere interpretate nel senso che l'articolo 24, paragrafo 5, del contratto collettivo del settore edile prevede che [l'assunzione] per occupare un diverso posto di lavoro mediante due o più contratti a termine per l'esecuzione di un'opera con la stessa impresa o con lo stesso gruppo di imprese, nel periodo e per la durata stabilita dall'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori, non comporta l'acquisizione della qualità indicata in detta disposizione, né in tali ipotesi né nei casi di successione di imprese ai sensi dell'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori o di subentro a norma dell'articolo 27 del menzionato contratto collettivo, senza che ricorrano ragioni oggettive atte a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori prevede che, "[f]atte salve le disposizioni dei paragrafi 1, lettera a), 2, e 3 del presente articolo, i lavoratori che nell'arco di trenta mesi risultino assunti per oltre ventiquattro 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. Quanto previsto nel paragrafo precedente si applica altresì in caso di successione di imprese o di subentro tra imprese ai sensi di legge o di contratto collettivo".

3) Se l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che esso osta a che, in forza del contratto collettivo del settore edile, si escluda che i diritti e gli obblighi che la nuova impresa o entità che svolgerà l'attività oggetto dell'appalto deve rispettare siano limitati esclusivamente a quelli derivanti dall'ultimo contratto stipulato dal lavoratore con l'impresa uscente dall'appalto, senza che ricorra una ragione oggettiva atta a giustificare la violazione della normativa nazionale, nel cui ambito l'articolo 44 dello Statuto dei lavoratori prevede il subentro in tutti i diritti e obblighi, senza limitazioni all'ultimo contratto».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla competenza della Corte

23 Il governo spagnolo esprime dubbi quanto alla competenza della Corte a statuire sulla domanda di pronuncia pregiudiziale, in quanto, con le sue questioni, il giudice del rinvio mira, in realtà, a ottenere un'interpretazione del rapporto esistente tra diverse disposizioni del diritto nazionale.

24 A tale riguardo, occorre ricordare che da una giurisprudenza costante della Corte risulta che non spetta ad essa, nell'ambito del procedimento pregiudiziale, interpretare disposizioni legislative o regolamentari nazionali (sentenza del 30 settembre 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, punto 23 e giurisprudenza ivi citata).

25 Tuttavia, nel caso di specie, la domanda di pronuncia pregiudiziale deve essere intesa nel senso che il giudice del rinvio non interroga la Corte sull'interpretazione del rapporto esistente tra il contratto collettivo di cui trattasi e lo Statuto dei lavoratori, ma chiede di stabilire se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23 debbano essere interpretati nel senso che ostano a normative nazionali come l'articolo 24, paragrafi 2 e 5, nonché l'articolo 27, paragrafo 2, di tale contratto collettivo.

26 Inoltre, al fine di stabilire la competenza della Corte a rispondere alle questioni sollevate, occorre verificare se il procedimento principale presenti un collegamento con il diritto dell'Unione (sentenza del 7 maggio 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 e C-323/19, EU:C:2020:351, punto 27).

27 A tale riguardo, è sufficiente constatare che quantomeno la direttiva 2001/23 non è manifestamente inapplicabile alla controversia principale, di modo che costituisce l'elemento di collegamento con il diritto dell'Unione, che giustifica la competenza della Corte a rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio (v., per analogia, sentenza del 7 maggio 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 e C-323/19, EU:C:2020:351, punto 28).

28 Da quanto precede risulta che la Corte è competente a statuire sulla domanda di pronuncia pregiudiziale.

Sulla ricevibilità delle questioni pregiudiziali

29 Il governo spagnolo e la Commissione europea ritengono che le questioni sollevate siano irricevibili a causa della loro natura ipotetica, dell'assenza di elementi di fatto che consentano alla Corte di rispondervi e dell'incompletezza della descrizione del contesto normativo nazionale.

30 A tale titolo, occorre ricordare che, secondo una consolidata giurisprudenza, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che esso individua sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia principale, qualora il problema sia di natura

ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 30 gennaio 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punto 56 e giurisprudenza ivi citata).

31 Risulta parimenti da una giurisprudenza costante che l'esigenza di giungere a un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale impone che quest'ultimo definisca il contesto materiale e normativo in cui si inseriscono le questioni da lui sollevate, o che esso, quanto meno, spieghi le ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate. La decisione di rinvio deve inoltre indicare i motivi precisi che hanno indotto il giudice nazionale a interrogarsi sull'interpretazione del diritto dell'Unione e a ritenere necessaria la presentazione di una questione pregiudiziale alla Corte (sentenza del 30 gennaio 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punto 57 e giurisprudenza ivi citata).

32 Nel caso di specie, il giudice del rinvio espone in maniera sufficiente, nella sua domanda nonché nella sua risposta alla richiesta di informazioni rivoltagli dalla Corte, non solo le ragioni che l'hanno indotto a interpellare la Corte sul modo in cui occorre interpretare la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2001/23, ma anche i motivi che rendono tale interpretazione necessaria per risolvere la controversia principale.

33 Infatti, detto giudice ritiene che tali disposizioni del diritto dell'Unione ostino rispettivamente a disposizioni del diritto nazionale, quali l'articolo 24, paragrafi 2 e 5, nonché l'articolo 27, paragrafo 2, del contratto collettivo di cui trattasi, che sembrano essere pertinenti al fine di dirimere la controversia principale, poiché il ricorrente nel procedimento principale ha concluso in totale sei contratti consecutivi cosiddetti «fijos de obra», l'ultimo dei quali è in vigore da più di sette anni. Pertanto, da un lato, sia il paragrafo 2 dell'articolo 24 di tale contratto collettivo, secondo il quale il contratto cosiddetto «fijo de obra» ha una durata indeterminata, sia il paragrafo 5 di tale articolo, che prevede la conclusione di una successione di contratti di questo tipo, sono applicabili nel caso di specie, secondo detto giudice. Dall'altro lato, dalla decisione di rinvio risulta che ha avuto luogo un trasferimento di personale nell'ambito di contratti pubblici di manutenzione di reti idriche, ai sensi dell'articolo 27 di detto contratto collettivo.

34 Pertanto, l'interpretazione richiesta non è manifestamente priva di qualsiasi rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia principale e i problemi sollevati non presentano un carattere ipotetico, ma si riferiscono ai fatti oggetto di discussione tra le parti nel procedimento principale, che spetta al giudice del rinvio definire.

35 Inoltre, la Corte dispone degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere utilmente alle questioni sollevate dal giudice del rinvio. Infatti, è pacifico che il ricorrente nel procedimento principale ha concluso una successione di contratti con la Obras y Servicios Públicos e dalla decisione di rinvio risulta che si tratta di contratti cosiddetti «fijos de obra». In aggiunta, per quanto riguarda l'applicazione della normativa nazionale pertinente, la Corte deve attenersi alla situazione che detto giudice ritiene accertata (v., in tal senso, sentenza dell'8 giugno 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

36 Dalle suesposte considerazioni risulta che le questioni pregiudiziali sono ricevibili.

Nel merito

Sulle questioni prima e seconda

37 In via preliminare, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. Il fatto che un giudice nazionale abbia, sul piano formale, formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a detto giudice tutti gli elementi di interpretazione che possono essere utili per la soluzione della causa di cui è investito, indipendentemente dalla circostanza che esso vi abbia fatto o meno riferimento nell'enunciazione delle sue questioni. Spetta, al riguardo, alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale, e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi di diritto dell'Unione che richiedano un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia [sentenza del 23 aprile 2020, Land Niedersachsen (Periodi anteriori di attività pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, punto 18 e giurisprudenza ivi citata].

38 Con le sue prime due questioni, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e la direttiva 2001/23 debbano essere interpretate nel senso che esse ostano a una normativa nazionale che consente, in deroga al regime generale previsto dal diritto nazionale, di concludere una successione di contratti a tempo determinato, cosiddetti «fijos de obra», indipendentemente dalla loro durata.

39 In primo luogo, occorre rilevare che, sebbene tale giudice si riferisca, nelle sue prime due questioni, alla suddetta direttiva, i motivi che esso espone a tale titolo riguardano, in realtà, la terza questione, dal momento che vertono sull'articolo 27, paragrafo 2, del contratto collettivo di cui trattasi, cosicché i punti sollevati da detto giudice, che si riferiscono alla direttiva summenzionata, saranno esaminati nell'ambito di quest'ultima questione.

40 In secondo luogo, contrariamente a quanto ritiene il giudice del rinvio, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non può essere applicabile a una situazione come quella di cui al procedimento principale.

41 Infatti, tale giudice fa valere, senza tuttavia procedere a un'analisi approfondita delle condizioni che consentirebbero di qualificare il gruppo di riferimento pertinente per procedere al raffronto da esso effettuato, una discriminazione di cui sarebbero oggetto i lavoratori a tempo determinato, in violazione di tale clausola, che, come il ricorrente nel procedimento principale, hanno concluso una serie di contratti consecutivi cosiddetti «fijos de obra», rispetto ai lavoratori a tempo determinato che hanno concluso contratti d'opera e che acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato a seguito della conclusione di una successione di contratti di tal genere, qualora la durata cumulata dei medesimi sia superiore a tre anni. Questi due tipi di lavoratori a tempo determinato si troverebbero in una situazione comparabile, ai sensi di detta clausola.

42 Ora, dalla giurisprudenza della Corte risulta che, poiché il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro solo per quanto riguarda le differenze di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili, le eventuali differenze di trattamento tra alcune categorie di personale a tempo

determinato non rientrano nell'ambito del principio di non discriminazione sancito da tale accordo quadro (sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punto 52 e giurisprudenza ivi citata).

43 Per contro, come sostiene la Commissione, la problematica inerente alla controversia principale consiste nell'eventuale ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato detti «fijos de obra». In tali circostanze, e tenuto conto degli elementi forniti dal giudice del rinvio, occorre riformulare le prime due questioni al fine di fornire a quest'ultimo elementi di interpretazione utili.

44 Infatti, dalla decisione di rinvio risulta che il Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 14 di Madrid) chiede in realtà, con tali questioni, se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, in forza della quale contratti di lavoro a tempo determinato cosiddetti «fijos de obra» possono essere conclusi in successione, di modo che i lavoratori che hanno stipulato simili contratti conservano per un periodo indeterminato il loro status di lavoratori a tempo determinato, o se invece il rinnovo di tali contratti possa essere considerato giustificato da «ragioni obiettive», ai sensi del punto 1, lettera a), di tale clausola, per il solo fatto che tale normativa nazionale prevede che detti contratti siano conclusi, in generale, per un solo cantiere, indipendentemente dalla sua durata.

45 Al riguardo occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro, la quale ha lo scopo di realizzare uno degli obiettivi perseguiti da quest'ultimo, ossia limitare il ricorso a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, impone agli Stati membri, al suo punto 1, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca, quando il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di tale clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo di simili contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale di tali successioni di contratti o rapporti di lavoro e al numero massimo di rinnovi di questi ultimi (sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 54 nonché giurisprudenza ivi citata].

46 Gli Stati membri dispongono, a tale riguardo, di un margine di discrezionalità, dal momento che possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate nella clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro oppure a norme equivalenti esistenti, e ciò tenendo conto, al contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori. In tal modo la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di simili abusi, lasciando loro nel contempo la scelta dei mezzi per conseguirlo, purché essi non rimettano in discussione lo scopo o l'effetto utile dell'accordo quadro [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punti 55 e 56 nonché giurisprudenza ivi citata].

47 La clausola 5 dell'accordo quadro non enuncia sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui siano constatati abusi. In un caso del genere, spetta alle autorità nazionali adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì tanto effettive e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 57 nonché giurisprudenza ivi citata].

48 Pertanto, la clausola 5 dell'accordo quadro non sancisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato. L'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve tuttavia prevedere un'altra misura effettiva per prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 58 nonché giurisprudenza ivi citata].

49 Quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, deve potersi applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori, al fine di sanzionare debitamente tale abuso e di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Infatti, secondo i termini stessi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri devono «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti da [tale] direttiva» [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 59 nonché giurisprudenza ivi citata].

50 Occorre inoltre ricordare che non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, compito che incombe ai giudici nazionali competenti, i quali devono determinare se le prescrizioni di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro siano soddisfatte dalle disposizioni della normativa nazionale applicabile [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 60 nonché giurisprudenza ivi citata].

51 Incombe pertanto, nel caso di specie, al giudice del rinvio valutare entro quali limiti i presupposti per l'applicazione nonché l'effettiva attuazione delle disposizioni rilevanti del diritto interno costituiscano una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato [v., per analogia, sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 61 nonché giurisprudenza ivi citata].

52 La Corte, statuendo sul rinvio pregiudiziale, può nondimeno apportare precisazioni per guidare tale giudice nella sua valutazione [sentenza dell'11 febbraio 2021, M.V. e a. (Successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico), C-760/18, EU:C:2021:113, punto 62 nonché giurisprudenza ivi citata].

53 È in tale contesto che occorre verificare se la normativa nazionale di cui al procedimento principale, ossia l'articolo 24, paragrafi 2 e 5, del contratto collettivo di cui trattasi, che consente, secondo il giudice del rinvio, di concludere una successione di contratti di lavoro a tempo determinato cosiddetti «fijos de obra» nel settore edile, possa costituire una delle misure di cui alla clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro.

54 In primo luogo, risulta che l'articolo 24 di tale contratto collettivo non prevede, ai paragrafi 2 e 5, per quanto riguarda i contratti cosiddetti «fijos de obra», una «durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi», ai sensi del punto 1, lettera b), di tale clausola. Al contrario, dall'articolo 24, paragrafo 2, di detto contratto collettivo risulta esplicitamente che i contratti cosiddetti «fijos de obra» sono conclusi indipendentemente dalla loro durata.

55 Tuttavia, sebbene il contesto di diritto e di fatto sia individuato dal giudice del rinvio sotto la propria responsabilità, e non spetti alla Corte verificarne l'esattezza, come risulta dalla giurisprudenza citata ai punti 30 e 35 della presente sentenza, occorre rilevare che dalle osservazioni scritte del governo spagnolo risulta che l'articolo 24, paragrafo 3, del contratto collettivo di cui trattasi potrebbe costituire una misura volta a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, e in particolare a fissare una «durata massima totale dei contratti a tempo determinato successivi», ai sensi del punto 1, lettera b), di tale clausola, poiché limiterebbe a tre anni consecutivi la fornitura di servizi a una stessa impresa in diversi centri di lavoro all'interno della stessa provincia, fatte salve particolari condizioni.

56 Spetta, di conseguenza, a tale giudice verificare, in applicazione della giurisprudenza citata al punto 51 della presente sentenza, se detta misura costituisca, nel caso di specie, una misura adeguata per prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della suddetta clausola.

57 In secondo luogo, sempre fatte salve le verifiche che spetta a detto giudice effettuare, non esistono, per questo tipo di contratti, misure nazionali che stabiliscano un «numero massimo di rinnovi», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera c), dell'accordo quadro.

58 In terzo luogo, occorre verificare se la normativa nazionale di cui al procedimento principale preveda una misura che rientra tra le «ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo» di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.

59 A tale riguardo dalla giurisprudenza della Corte risulta che la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in quest'ultimo peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti di tal genere, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 66 nonché giurisprudenza ivi citata).

60 Al contrario, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non sarebbe conforme agli obblighi precisati al precedente punto della presente sentenza (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 67 nonché giurisprudenza ivi citata).

61 Infatti, una simile disposizione di natura puramente formale non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di simili contratti risponda effettivamente a un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. La suddetta disposizione comporta dunque un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e con l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 68 nonché giurisprudenza ivi citata).

62 Inoltre, come più volte statuito dalla Corte, il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte alle esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio ma permanente e durevole non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dal momento che un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è incompatibile con la premessa sulla quale si fonda il suddetto 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 (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 76 nonché giurisprudenza ivi citata).

63 L'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro esige pertanto che sia verificato concretamente che il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato consecutivi miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione nazionale come quella di cui al procedimento principale non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 77 nonché giurisprudenza ivi citata).

64 Occorre a tal fine esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero di detti contratti consecutivi stipulati con la stessa persona oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene palesemente conclusi per soddisfare un'esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro (sentenza del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 102 nonché giurisprudenza ivi citata).

65 Per quanto riguarda il procedimento principale, come sottolineato dal giudice del rinvio, dal paragrafo 2 dell'articolo 24 del contratto collettivo di cui trattasi risulta che i contratti cosiddetti «fijos de obra» sono in generale conclusi per un solo cantiere, indipendentemente dalla sua durata. Ai sensi del paragrafo 5 di tale articolo, «[l]'assunzione per diversi posti di lavoro, con o senza interruzione, tramite almeno due contratti "fijos de obra" conclusi con la stessa impresa (...), non implica (...) l'acquisizione dello status di lavoratore a tempo indeterminato».

66 In tal modo, l'articolo 24 di tale contratto collettivo consente la conclusione di contratti a tempo determinato cosiddetti «fijos de obra» in successione, limitando al contempo, in linea di principio, la destinazione del lavoratore interessato, per ciascun contratto concluso, a un solo cantiere. Tale limitazione dei contratti a un solo cantiere è, secondo le informazioni fornite dal giudice del rinvio, l'unica misura prevista per questo tipo di contratti che possa costituire una «ragione obiettiva», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.

67 In tali circostanze, occorre tener conto delle osservazioni formulate dalla Obras y Servicios Públicos, dall'Acciona Agua e dal governo spagnolo, secondo le quali la terza disposizione aggiuntiva della legge 32/2006 e la terza disposizione aggiuntiva dello Statuto dei lavoratori riconoscono le particolarità del settore edile e la necessità di stabilire criteri specifici più adeguati, rinviando alla contrattazione collettiva, il cui obiettivo è di adeguare il contratto di lavoro a tempo determinato a un'opera o a un dato servizio con formule che garantiscano più stabilità nell'impiego dei lavoratori nonché una maggiore sicurezza e una maggiore salute sul lavoro. È avvalendosi di tale competenza che il contratto collettivo di cui trattasi avrebbe istituito il contratto cosiddetto «fijo de obra», che enuncerebbe, in caso di rischio di utilizzo abusivo di successioni di contratti di questo tipo, criteri destinati a impedire abusi.

68 Ora, anche se il fatto che un lavoratore sia destinato a «un solo cantiere» può, tenuto conto delle peculiarità del settore edile, essere idoneo a costituire una «circostanz[a] precis[a] e concret[a] che contraddistingu[e] una determinata attività», ai sensi della giurisprudenza citata al punto 59 della presente sentenza, occorre rilevare, fatte salve le verifiche che spetta al giudice del rinvio effettuare, che non si può ritenere che l'articolo 24 del contratto collettivo di cui trattasi sia idoneo a giustificare l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato consecutivi, ai sensi della giurisprudenza citata ai punti 60 e 61 della presente sentenza, dal momento che tale articolo comporta un rischio reale di condurre a un abuso di tale tipo di contratti.

69 Infatti, in forza del paragrafo 2 di detto articolo, la conclusione di un contratto cosiddetto «fijo de obra» è soltanto limitata, «in generale», a un unico cantiere, di modo che tale disposizione non esclude la possibilità di concludere un simile contratto per più cantieri. Inoltre, il paragrafo 5 dello stesso articolo consente di stipulare più contratti di questo tipo con la stessa impresa per diversi posti di lavoro. Pertanto, sembrerebbe che, sebbene la limitazione del contratto a un solo cantiere, prevista dal citato paragrafo 2, si applichi a ciascun contratto cosiddetto «fijo de obra» considerato separatamente, più contratti di questo tipo possono essere conclusi in successione, in forza di tale paragrafo 5, per diversi cantieri.

70 In ogni caso, si deve constatare, al pari della Commissione, che una normativa come quella prevista all'articolo 24, paragrafi 2 e 5, di tale contratto collettivo, in forza della quale ogni singola assunzione limita, in linea di principio, a un solo cantiere la destinazione del lavoratore interessato, ma che consente di rinnovare contratti cosiddetti «fijos de obra» per una durata indeterminata, risultante dall'effetto cumulato di tale successione di contratti, o addirittura dalla loro somma, rivela che tale lavoratore svolge in realtà in modo permanente e durevole compiti che rientrano nell'attività normale dell'entità o dell'impresa che lo impiega.

71 La situazione di cui al procedimento principale illustra perfettamente tale constatazione, dal momento che il ricorrente nel procedimento principale ha concluso sei contratti cosiddetti «fijos de obra» consecutivi con la Obras y Servicios Públicos, per una durata complessiva di oltre 25 anni.

72 Ne consegue, in applicazione della giurisprudenza citata ai punti da 62 a 64 della presente sentenza, che una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che consente di soddisfare esigenze che hanno un carattere non provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificata alla luce della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.

73 In tali circostanze, a condizione che non esistano «norme equivalenti per la prevenzione degli abusi», ai sensi della clausola 5, punto 1, di tale accordo quadro, che delimitano i contratti cosiddetti «fijos de obra», circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, una simile normativa non è idonea a prevenire, ai sensi di tale clausola 5, punto 1, gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Nell'ambito di tale esame, spetta in particolare a detto giudice verificare se, come sostenuto dalla Obras y Servicios Públicos e dall'Acciona Agua, un'indennità di cessazione sia concessa ai lavoratori a tempo determinato impiegati in forza di un contratto detto «fijo de obra» ed eventualmente se una simile indennità sia adeguata per prevenire e, se necessario, sanzionare abusi di tal genere, e possa essere qualificata come «norm[a] equivalent[e]», ai sensi di detta clausola 5, punto 1.

74 A tale riguardo, occorre ricordare che la Corte ha dichiarato che, per costituire una «norm[a] equivalent[e]» ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, la concessione di un'indennità deve mirare proprio a compensare gli effetti del ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Inoltre l'indennità concessa deve essere non soltanto proporzionata, ma altresì sufficientemente effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia di detta clausola (v. sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punti 103 e 104 nonché giurisprudenza ivi citata).

75 Occorre anche ricordare che la Corte ha statuito che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro non è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi a un giudice nazionale. Così, una simile disposizione del diritto dell'Unione, che sia priva di effetto diretto, non può essere fatta valere, in quanto tale, nell'ambito di una controversia rientrante nel diritto dell'Unione, al fine di escludere l'applicazione di una disposizione di diritto nazionale ad essa contraria. Pertanto, un giudice nazionale non è tenuto a disapplicare una disposizione del proprio diritto nazionale contraria detta clausola (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punti da 118 a 120 nonché giurisprudenza ivi citata).

76 Ciò precisato, occorre ricordare che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali devono interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 121 nonché giurisprudenza ivi citata).

77 Certamente, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del suo diritto interno trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di non retroattività, e non può servire da fondamento a un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 123 nonché giurisprudenza ivi citata).

78 Il principio di interpretazione conforme richiede nondimeno 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 direttiva di cui trattasi e pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 124 nonché giurisprudenza ivi citata).

79 Pertanto, spetta segnatamente al giudice del rinvio verificare se la giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna) consenta una simile interpretazione delle disposizioni nazionali in questione. Infatti, secondo la Commissione, quest'ultimo giudice applica i termini previsti all'articolo 15, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori ai contratti cosiddetti «fijos de obra» disciplinati dal contratto collettivo di cui trattasi, cosicché, qualora un lavoratore abbia concluso almeno due contratti di questo tipo e il termine legale previsto da tale disposizione sia stato superato, esso acquisisce lo status di lavoratore a tempo indeterminato.

80 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alle prime due questioni dichiarando che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, conformemente a tutte le norme di diritto nazionale applicabili, se la limitazione a tre anni consecutivi, fatte salve particolari condizioni, dell'impiego di lavoratori a tempo determinato in forza di contratti cosiddetti «fijos de obra» da parte di una stessa impresa

in diversi luoghi di lavoro siti nella stessa provincia e la concessione a tali lavoratori di un'indennità di cessazione, supponendo che tale giudice nazionale constati che dette misure sono effettivamente adottate nei confronti dei suddetti lavoratori, costituiscono misure adeguate – per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato – o «norme equivalenti», ai sensi di tale clausola 5, punto 1. In ogni caso, una simile normativa nazionale non può essere applicata dalle autorità dello Stato membro interessato in modo tale che il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato cosiddetti «fijos de obra» consecutivi sia considerato giustificato da «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di tale accordo quadro, per il solo motivo che ciascuno di tali contratti è concluso in generale per un solo cantiere, indipendentemente dalla sua durata, poiché una simile normativa nazionale non impedisce in pratica al datore di lavoro interessato di soddisfare, con un rinnovo di tal genere, esigenze permanenti e durevoli di personale.

Sulla terza questione

81 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale secondo la quale, in caso di trasferimento di personale nell'ambito di contratti pubblici, i diritti e gli obblighi del lavoratore trasferito che l'impresa entrante è tenuta a rispettare si limitano esclusivamente a quelli derivanti dall'ultimo contratto che tale lavoratore ha stipulato con l'impresa uscente.

82 In primo luogo, ai sensi del suo articolo 1, paragrafo 1, lettera a), la direttiva 2001/23 si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti a un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

83 A tale riguardo, da una giurisprudenza costante della Corte risulta che l'ambito di applicazione della direttiva 2001/23 si estende a tutti i casi di cambiamento, nell'ambito di rapporti contrattuali, della persona fisica o giuridica responsabile della gestione dell'impresa, la quale assume gli obblighi del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'impresa. Ai fini dell'applicazione della direttiva 2001/23 non è pertanto necessaria l'esistenza di rapporti contrattuali diretti tra il cedente e il cessionario, atteso che la cessione può essere effettuata per effetto dell'intermediazione di un terzo (sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punto 27 nonché giurisprudenza ivi citata).

84 In tale contesto, occorre rilevare che, contrariamente a quanto fanno sostanzialmente valere l'Acciona Agua e il governo spagnolo, il fatto che, nel caso di specie, si tratti di un trasferimento di personale a seguito della riassegnazione di un appalto pubblico, nell'ambito del quale l'impresa entrante ha riassunto una parte essenziale del personale che l'impresa uscente aveva destinato all'esecuzione di tale appalto pubblico, non esclude l'applicabilità della direttiva 2001/23.

85 Infatti, anzitutto la Corte ha già dichiarato che il fatto che il trasferimento risulti da decisioni unilaterali delle pubbliche amministrazioni e non da un concorso di volontà non esclude l'applicazione della direttiva 2001/23 (sentenza del 20 luglio 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

86 Inoltre, l'assenza di un vincolo contrattuale tra le due imprese a cui in successione è stato aggiudicato l'appalto pubblico di cui trattasi non rileva al fine di stabilire se la direttiva 2001/23 sia o meno applicabile a una situazione come quella di cui al procedimento principale (v., in tal senso, sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punto 28).

87 Infine, sebbene la riassunzione del personale sia stata imposta all'Acciona Agua da un contratto collettivo, una simile circostanza è ininfluente sul fatto che il trasferimento riguarda un'entità economica (v., per analogia, sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punto 38).

88 In secondo luogo, in forza dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2001/23, è considerato un trasferimento quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria. La nozione di «entità» si richiama quindi a un complesso organizzato di persone e beni che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punto 22).

89 Dalla giurisprudenza della Corte risulta che il criterio decisivo per stabilire la sussistenza di un trasferimento del genere consiste nel fatto che l'entità economica conservi la propria identità, circostanza che si desume in particolare dal proseguimento effettivo della gestione o dalla sua ripresa (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punto 23 nonché giurisprudenza ivi citata).

90 Per determinare se la suddetta condizione sia soddisfatta, si deve prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, tra le quali rientrano in particolare il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno degli elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo il trasferimento e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività. Detti elementi, tuttavia, sono soltanto aspetti parziali di una valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere valutati isolatamente (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punto 24 nonché giurisprudenza ivi citata).

91 In particolare, la Corte ha rilevato che il giudice nazionale, nell'ambito della valutazione delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione in questione, deve tener conto soprattutto del tipo d'impresa o di stabilimento di cui trattasi. Ne consegue che l'importanza da attribuire rispettivamente ai singoli criteri attinenti alla sussistenza di un trasferimento ai sensi della direttiva 2001/23 varia necessariamente in funzione dell'attività esercitata o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento in questione (sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punti 31 e 32 nonché giurisprudenza ivi citata).

92 La Corte ha precedentemente rilevato che un'entità economica può essere in grado, in determinati settori, di operare senza elementi patrimoniali, materiali o immateriali, significativi, di modo che la conservazione dell'identità di un'entità di questo tipo al termine dell'operazione di cui essa è

oggetto non può, per ipotesi, dipendere dalla cessione di tali elementi (sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punto 33 nonché giurisprudenza ivi citata).

93 La Corte ha quindi dichiarato che, poiché, in determinati settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla manodopera, situazione che si verifica in particolare qualora un'attività non necessiti l'impiego di elementi materiali specifici, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere a un'entità economica, una simile entità può conservare la propria identità anche dopo il suo trasferimento qualora il nuovo titolare dell'impresa non si limiti a proseguire l'attività stessa, ma riassuma anche una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti. In una simile ipotesi il nuovo imprenditore acquisisce infatti l'insieme organizzato di elementi che gli consentirà il proseguimento in forma stabile delle attività o di talune attività dell'impresa cedente (sentenza dell'11 luglio 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punti 34 e 35 nonché giurisprudenza ivi citata).

94 Da quanto precede risulta che la qualificazione come trasferimento presuppone un certo numero di constatazioni di fatto, questione che deve essere valutata in concreto dal giudice nazionale alla luce dei criteri elaborati dalla Corte, nonché degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2001/23, come segnatamente enunciati al considerando 3 di quest'ultima (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punto 27 nonché giurisprudenza ivi citata).

95 Di conseguenza, spetta al giudice del rinvio valutare, alla luce delle considerazioni che precedono e tenendo conto di tutte le circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui al procedimento principale, se quest'ultima debba essere considerata un trasferimento d'impresa ai sensi della direttiva 2001/23.

96 A tal fine, gli spetta, in particolare, verificare se, come da esso indicato nella decisione di rinvio, l'attività di cui al procedimento principale non richieda materiale specifico e sia pertanto fondata essenzialmente sulla manodopera o se, al contrario, come fanno valere la Obras y Servicios Públicos e l'Acciona Agua, tale attività non possa essere qualificata come attività che si basa essenzialmente sulla manodopera, dal momento che quest'ultima costituirebbe un elemento chiaramente accessorio rispetto agli elementi materiali richiesti per l'esecuzione dell'appalto pubblico in questione e questi ultimi non sarebbero stati trasferiti.

97 Tenuto conto di tali elementi, occorre precisare, in primo luogo, che, oltre al caso in cui l'attività si basa principalmente sulla manodopera, previsto dalla giurisprudenza citata al punto 93 della presente sentenza, in una situazione in cui gli elementi materiali, quali gli edifici e i beni mobili, non sono indispensabili al buon funzionamento dell'entità interessata, o addirittura la manodopera e detti elementi materiali hanno pari importanza per il buon funzionamento di tale entità e l'attività dell'impresa uscente è stata proseguita dall'impresa entrante e la maggior parte del personale è stata riassunta da quest'ultima, l'assenza di un trasferimento di elementi materiali non impedisce di statuire che l'identità dell'entità economica può essere mantenuta al di là del suo trasferimento, cosicché occorrerebbe considerare che ha avuto luogo un «trasferimento d'impresa» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23.

98 Infatti, tale soluzione non solo rientra nella logica degli obiettivi perseguiti da tale direttiva, come enunciati, in particolare, al considerando 3 della medesima, consistenti nella tutela dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, al fine di assicurare il mantenimento dei loro diritti, ma si trova anche in accordo con la giurisprudenza citata al punto 92 della presente sentenza, secondo

la quale il mantenimento dell'identità di un'entità economica, che può funzionare senza elementi patrimoniali, materiali o immateriali, significativi, al di là dell'operazione di cui essa è oggetto, non può dipendere dalla cessione di tali elementi.

99 In secondo luogo, occorre ricordare la giurisprudenza della Corte secondo la quale l'assenza di trasferimento dal vecchio al nuovo appaltatore, a un livello significativo, di simili elementi, che sono indispensabili al buon funzionamento dell'entità, deve indurre a ritenere che quest'ultima non mantenga la propria identità (v., in tal senso, sentenza del 25 gennaio 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, punto 42).

100 Tuttavia, da tale giurisprudenza non si può dedurre che il trasferimento degli elementi materiali debba essere considerato in abstracto il solo fattore determinante di un trasferimento d'impresa la cui attività riguarda un settore nel quale lo o gli elementi materiali contribuiscono in modo rilevante all'esercizio di tale attività. Pertanto, per determinare se il mancato trasferimento dei mezzi di esercizio osti alla qualificazione come trasferimento d'impresa, il giudice del rinvio deve tener conto delle circostanze specifiche del procedimento di cui è investito (sentenza del 27 febbraio 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punti 30 e 31).

101 In terzo luogo, l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 enuncia il principio secondo il quale i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono trasferiti al cessionario.

102 A tale proposito occorre ricordare, anzitutto, che la direttiva 2001/23 è volta a garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente. Scopo di tale direttiva è quello di garantire, nei limiti del possibile, la continuazione dei contratti o dei rapporti di lavoro, senza modificazioni, con il cessionario, per impedire che i lavoratori coinvolti in un trasferimento siano collocati in una posizione meno favorevole per il solo fatto del trasferimento. Tuttavia, detta direttiva non può essere validamente invocata per ottenere un miglioramento delle condizioni retributive o di altre condizioni lavorative in occasione di un trasferimento d'impresa (sentenza del 26 marzo 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

103 Inoltre, occorre precisare che sebbene, conformemente alla finalità della direttiva 2001/23, occorra tutelare i diritti dei lavoratori interessati dal trasferimento, non possono essere ignorati quelli del cessionario, che deve essere in grado di procedere agli adeguamenti e ai cambiamenti necessari alla continuazione della sua attività. Tale direttiva non mira unicamente a salvaguardare, in occasione di un trasferimento d'impresa, gli interessi dei lavoratori, ma intende assicurare un giusto equilibrio tra gli interessi di questi ultimi, da un lato, e quelli del cessionario, dall'altro (sentenza del 26 marzo 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

104 Nel caso di specie, dall'articolo 27, paragrafo 2, primo comma, del contratto collettivo di cui trattasi risulta che l'impresa entrante è tenuta a rispettare i diritti e gli obblighi riconosciuti ai lavoratori trasferiti nell'ambito del rapporto di lavoro con l'impresa uscente. Inoltre, in forza dell'articolo 27, paragrafo 2, secondo comma, di detto contratto collettivo, tali diritti e obblighi sono limitati esclusivamente a quelli risultanti dall'ultimo contratto concluso da tale lavoratore con l'impresa uscente, senza che l'impresa entrante sia vincolata da un qualsiasi contratto o accordo anteriore, in particolare ai fini della considerazione degli anni di servizio prestati, a

meno che al lavoratore non siano stati riconosciuti simili diritti con una sentenza passata in giudicato precedente al trasferimento e che tali diritti siano stati comunicati, nel termine e secondo le modalità stabilite all'articolo 27 del suddetto contratto collettivo, all'impresa entrante.

105 In tale contesto, il giudice del rinvio formula dubbi quanto alla compatibilità dell'articolo 27, paragrafo 2, secondo comma, del medesimo contratto collettivo con l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23.

106 In tali circostanze, occorre constatare che la limitazione del riconoscimento dei diritti di un lavoratore nell'ambito del suo rapporto di lavoro con l'impresa entrante a quelli risultanti dall'ultimo contratto concluso dal medesimo con l'impresa uscente equivale proprio a mantenere tali diritti al momento del trasferimento di personale, situazione che corrisponde all'obiettivo perseguito da tale direttiva, consistente nel garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di restare al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente. Inoltre, detta disposizione limita non solo i diritti, ma anche gli obblighi del lavoratore trasferito a quelli risultanti dall'ultimo contratto concluso con l'impresa uscente.

107 Per quanto riguarda, in particolare, l'anzianità, occorre ricordare che la Corte ha statuito che, ai fini del calcolo dei diritti di natura pecuniaria, quali un'indennità di fine contratto o aumenti salariali, il cessionario è tenuto a prendere in considerazione tutti gli anni di servizio effettuati dal personale trasferito nei limiti in cui tale obbligo risultava dal rapporto di lavoro intercorrente tra detto personale e il cedente e conformemente alle modalità pattuite nell'ambito di detto rapporto (sentenza del 6 aprile 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punto 22 e giurisprudenza ivi citata).

108 Ora, nel caso di specie, è sufficiente constatare, a tale titolo, che dalla decisione di rinvio non risulta che l'anzianità riconosciuta, in forza dell'articolo 27, paragrafo 2, del contratto collettivo di cui trattasi, dall'impresa entrante ai lavoratori oggetto di un trasferimento di personale, ai sensi di tale disposizione, sia meno favorevole per tali lavoratori rispetto all'anzianità loro riconosciuta prima di tale trasferimento da parte dell'impresa uscente.

109 Al contrario, da detta decisione risulta che la Obras y Servicios Públicos ha riconosciuto al ricorrente nel procedimento principale un'anzianità calcolata a partire dal 1º gennaio 2014, il che corrisponde all'anzianità risultante dall'ultimo contratto concluso da quest'ultimo con tale società. Pertanto, poiché il secondo comma di detta disposizione limita l'anzianità che l'Acciona Agua è tenuta a riconoscere al ricorrente nel procedimento principale a quella risultante dall'ultimo contratto che quest'ultimo ha concluso con la Obras y Servicios Públicos, l'applicazione di tale disposizione comporta che l'anzianità riconosciutagli da tale società è stata mantenuta nell'ambito del suo trasferimento.

110 Per contro, il riconoscimento a tale lavoratore, in occasione del trasferimento di personale, di diritti, segnatamente di un'anzianità, di cui non beneficiava prima di tale trasferimento, costituirebbe un miglioramento delle sue condizioni di lavoro, il che non è previsto dalla direttiva 2001/23, come risulta dalla giurisprudenza citata al punto 102 della presente sentenza.

111 Inoltre, l'articolo 27, paragrafo 2, secondo comma, del contratto collettivo di cui trattasi rientra in tale logica, in quanto prevede una deroga alla limitazione dei diritti del lavoratore trasferito a quelli risultanti dall'ultimo contratto che ha concluso con l'impresa uscente, qualora al lavoratore siano già stati riconosciuti simili diritti con sentenza passata in giudicato precedente al

trasferimento e i suddetti diritti siano stati comunicati, nel termine e secondo le modalità previste all'articolo 27 di tale contratto collettivo, all'impresa entrante. Infatti, detta eccezione consente di garantire al lavoratore trasferito il mantenimento dei diritti che gli erano riconosciuti nell'ambito del rapporto di lavoro con l'impresa uscente.

112 In tale contesto, per il giudice del rinvio si pone solo la questione di stabilire quali siano i diritti di cui beneficiava il ricorrente nel procedimento principale, presso la Obras y Servicios Públicos, prima del suo trasferimento, in particolare se egli sia stato vittima di un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, che costituisce l'oggetto delle prime due questioni, e se egli avesse di conseguenza dovuto acquisire lo status di lavoratore a tempo indeterminato prima del suo trasferimento, ipotesi in cui avrebbe dovuto pertanto continuare a beneficiare di tale status nell'ambito di detto trasferimento.

113 A tale riguardo, occorre ricordare che la Corte ha statuito che l'applicabilità della direttiva 2001/23 non pregiudica la tutela di cui un lavoratore può beneficiare contro l'abusivo ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, in virtù di altre disposizioni del diritto dell'Unione, segnatamente l'accordo quadro, né l'interpretazione che la Corte dovrà fornire di queste ultime (ordinanza del 15 settembre 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punto 36).

114 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale in forza della quale, in caso di trasferimento di personale nell'ambito di contratti pubblici, i diritti e gli obblighi del lavoratore trasferito che l'impresa entrante è tenuta a rispettare si limitano esclusivamente a quelli risultanti dall'ultimo contratto che tale lavoratore ha concluso con l'impresa uscente, a condizione che l'applicazione di tale normativa non abbia l'effetto di mettere detto lavoratore in una posizione meno favorevole per il solo fatto di tale trasferimento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

115 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 (Settima Sezione) dichiara:

1) **La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura 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 spetta al giudice nazionale valutare, conformemente a tutte le norme di diritto nazionale applicabili, se la limitazione a tre anni consecutivi, fatte salve particolari condizioni, dell'impiego di lavoratori a tempo determinato in forza di contratti cosiddetti «fijos de obra» da parte di una stessa impresa in diversi luoghi di lavoro siti nella stessa provincia e la concessione a tali lavoratori di un'indennità di cessazione, supponendo che tale giudice nazionale constati che dette misure sono effettivamente adottate nei confronti dei suddetti lavoratori,**

costituiscono misure adeguate – per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato – o «norme equivalenti», ai sensi di tale clausola 5, punto 1. In ogni caso, una simile normativa nazionale non può essere applicata dalle autorità dello Stato membro interessato in modo tale che il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato cosiddetti «fijos de obra» consecutivi sia considerato giustificato da «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di tale accordo quadro, per il solo motivo che ciascuno di tali contratti è concluso in generale per un solo cantiere, indipendentemente dalla sua durata, poiché una simile normativa nazionale non impedisce in pratica al datore di lavoro interessato di soddisfare, con un rinnovo di tal genere, esigenze permanenti e durevoli di personale.

2) **L'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale in forza della quale, in caso di trasferimento di personale nell'ambito di contratti pubblici, i diritti e gli obblighi del lavoratore trasferito che l'impresa entrante è tenuta a rispettare si limitano esclusivamente a quelli risultanti dall'ultimo contratto che tale lavoratore ha concluso con l'impresa uscente, a condizione che l'applicazione di tale normativa non abbia l'effetto di mettere detto lavoratore in una posizione meno favorevole per il solo fatto di tale trasferimento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.**

Firme