CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE NIILO JÄÄSKINEN presentate il 22 aprile 2010 [1]

I — Introduzione

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 8 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che compare in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato [2].

2. Questa domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Sorge e il suo datore di lavoro, le Poste Italiane Spa (in prosieguo: le «Poste Italiane»), in merito alla clausola del suo contratto di lavoro secondo la quale quest'ultimo era concluso a tempo determinato e non conteneva né i nomi dei lavoratori sostituiti né i motivi della loro assenza. In forza della normativa nazionale anteriore alla trasposizione della direttiva 1999/70, queste indicazioni avrebbero dovuto essere menzionate all'interno di un tale contratto di lavoro. Viceversa, nell'ambito del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 [3] (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 368/2001»), che era applicabile ratione temporis al contratto di cui trattasi, un tale obbligo non vige più.

3. Il rinvio pregiudiziale offre alla Corte l'opportunità di precisare e sviluppare la giurisprudenza che la stessa ha adottato nelle sentenze Mangold e Angelidaki e a. [4] Essa è indotta a valutare il rapporto tra il mutamento del diritto nazionale sopra descritto e la nozione di «reformatio in peius del livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dal[l']accordo quadro», che è prevista nella clausola 8, punto 3, dello stesso. Il giudice a quo invita ugualmente la Corte a chiarire gli effetti, sulla controversia di cui alla causa principale, di un eventuale difetto di conformità della normativa nazionale con l'accordo quadro [5].

1 — Lingua originale: il francese.

2 — GU L 175, pag. 43.

3 — Decreto legislativo recante esecuzione della direttiva 1999/70 (GURI n. 235 del 9 ottobre 2001, pag. 4).

4 — Sentenze 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold (Racc. pag. I-9981), nonché 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki e a. (Racc. pag. I-3071).

5 — Tale organo giurisdizionale ha recentemente investito la Corte di una domanda di pronuncia pregiudiziale nell'ambito di una lite concernente le Poste Italiane, avente ad oggetto anch'essa il decreto legislativo n. 368/2001 e la clausola 8 dell'accordo quadro: v. causa C-20/10, Vino, ancora pendente dinanzi alla Corte.

II — Contesto normativo

A — *Il diritto dell'Unione* [6]

4. La direttiva 1999/70 ha la sua base giuridica nell'art. 139, n. 2, CE [7] e, a termini del suo art. 1, mira ad «attuare l'accordo quadro (…), che figura nell'allegato, concluso (…) fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE) [8]».

5. Dal terzo, sesto, settimo, tredicesimo, quattordicesimo, quindicesimo, sedicesimo e diciassettesimo 'considerando' della suddetta direttiva, nonché dal primo, secondo e terzo comma del preambolo dell'accordo quadro e dai punti 3, 5-8 e 10 delle relative considerazioni generali, risulta quanto segue:

— la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea attraverso il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, al fine di raggiungere un equilibrio migliore tra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori;

— tali obiettivi non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, pertanto è stato ritenuto adeguato il ricorso ad un provvedimento comunitario giuridicamente vincolante, elaborato in stretta collaborazione con le parti sociali rappresentative;

— le parti dell'accordo quadro riconoscono, da un lato, che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma normale dei rapporti di lavoro perché contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorarne il rendimento, ma che, d'altra parte, in alcune circostanze, i contratti di lavoro a tempo determinato rispondono alle esigenze sia dei datori di lavoro, sia dei lavoratori;

— l'accordo quadro sancisce i principi generali e i requisiti minimi per il lavoro a tempo determinato, stabilendo, in particolare, un regime di carattere generale volto a garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato,

6 — Poiché la causa principale riguarda l'interpretazione di un decreto legislativo datato 6 settembre 2001, si farà riferimento alle disposizioni del Trattato CE secondo la numerazione applicabile precedentemente all'entrata in vigore del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

7 — L'art. 139, n. 2, CE prevede che le parti sociali possono chiedere congiuntamente che gli accordi stipulati a livello comunitario siano attuati mediante una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

8 — Vale a dire: la Confederazione europea dei sindacati, L'Unione delle confederazioni dell'industria e dei datori di lavoro d'Europa (denominata BusinessEurope dal 2007) e il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica.

proteggendoli dalle discriminazioni, nonché a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, demandando agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di attuazione dei suddetti principi e requisiti, al fine di tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali;

— pertanto il Consiglio dell'Unione europea ha considerato che l'atto adeguato per l'attuazione di tale accordo quadro è una direttiva, dato che essa vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia a questi ultimi la scelta della forma e dei mezzi;

— con riferimento, più in particolare, ai termini impiegati nell'accordo quadro, ma che non sono in esso definiti in modo specifico, la direttiva 1999/70 lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità alla legislazione e/o alla prassi nazionali, purché tali definizioni rispettino l'accordo quadro, e

— secondo le parti firmatarie dell'accordo quadro, l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato fondato su ragioni obiettive costituisce un mezzo di prevenzione degli abusi in danno dei lavoratori.

6. La clausola 1 dell'accordo quadro determina il doppio obiettivo di questo accordo riferendosi, da una parte, al rispetto del «principio di non discriminazione», che è enunciato alla clausola 4, e, dall'altra, alle misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, che formano oggetto della clausola 5.

7. La sfera di applicazione dell'accordo quadro è fissata nella clausola 2, come segue: «i lavoratori a tempo determinato», nozione definita nella clausola 3, «con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore [in] ciascuno Stato membro».

8. La clausola 8 dell'accordo quadro, relativa alle «Disposizioni di attuazione», prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo.

(…)

3. L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso.

(…)

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

(…).»

B — *La normativa nazionale*

1. La normativa abrogata

9. L'art. 1, nn. 1-4, della legge 18 aprile 1962, n. 230, che stabilisce la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato [9] (in prosieguo: la «legge n. 230/1962»), come modificata successivamente, disponeva:

«Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

(…)

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

(…)

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore

(…).»

2. La normativa vigente

10. L'art. 11, n. 1, del decreto legislativo n. 368/2001 ha comportato l'abrogazione integrale della legge n. 230/1962 con effetti dal 24 ottobre 2001, fermo restando che il governo italiano è intervenuto in forza della legge

9 — GURI n. 125 del 17 maggio 1962, pag. 2010.

che lo autorizza ad adottare le disposizioni necessarie alla trasposizione degli atti di diritto comunitario come la direttiva 1999/70 [10].

11. L'art. 1, nn. 1-3, di questo decreto legislativo, nel testo applicabile nel caso specifico [11], è stato redatto nei seguenti termini:

«1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (…).»

10 — A tenore del preambolo del decreto legislativo n. 368/2001, detto decreto è stato adottato in esecuzione della legge delega 29 dicembre 2000, n. 422, in particolare in applicazione del suo allegato B, che riguarda la direttiva 1999/70 (GURI n. 16 del 20 gennaio 2001 pag. 5).

11 — Il contratto controverso è stato concluso prima dell'entrata in vigore della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (GURI n. 301 del 29 dicembre 2007, pag. 3), che ha aggiunto, all'inizio dell'art. 1del decreto legislativo n. 368/2001, un paragrafo a tenore del quale «un contratto di lavoro subordinato è concluso, in via di principio, a tempo indeterminato».

III — Causa principale e rinvio pregiudiziale

12. Il 29 settembre la sig.ra Sorge ha concluso un contratto di lavoro a termine con le Poste Italiane, ai sensi del quale veniva impiegata «per ragioni di carattere sostitutivo legate alla specifica esigenza di provvedere alla sostituzione del personale addetto al servizio recapito nei confronti del Polo Corrispondenza Puglia Basilicata assente nel periodo dal 01/10/04 al 15 gennaio 2005».

13. Con domanda del 18/2/2008, la sig.ra Sorge ha convenuto in giudizio le Poste Italiane, chiedendo al Tribunale di Trani — Sezione Lavoro (in prosieguo: il «Tribunale di Trani») l'accertamento dell'illegittimità del termine apposto a questo contratto. A sostegno della sua domanda, la ricorrente ha invocato che il nome dei lavoratori sostituiti e il motivo della sostituzione non vi venivano indicati, mentre l'assunzione a termine a causa di sostituzione richiederebbe ancora dette indicazioni nell'ambito del decreto legislativo n. 368/2001.

14. Le Poste Italiane hanno contestato l'esistenza di un tale obbligo, dichiarando che l'art. 1, comma 2, lett. b), della legge n. 230/1962 era stato abrogato dall'art. 11, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001, che è applicabile ratione temporis, e non era stato sostituito da altra disposizione di analogo contenuto.

15. Con ordinanza datata 9 giugno 2009, il Tribunale di Trani ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali [12]:

«1) Se la clausola n. 8 dell'accordo quadro recepito dalla Direttiva 1999/70/CE debba essere interpretata nel senso che osta ad una disciplina interna (come quella dettata dagli artt. 11 e 1 del D. Lgs. 368/2001), che, in attuazione della direttiva 1999/70/CE (…), abbia abrogato l'art. 1, comma 2, lett. b), della L. 230/1962 (a mente del quale era "consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto: quando l'assunzione" avesse avuto "luogo, per sostituire lavoratori assenti e per i quali" fosse sussistito "il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine" fosse stato "indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione"), sostituendolo con una disposizione che non prevede più tali oneri di specificazione.

2) Nel caso in cui la precedente questione venga risolta affermativamente, se il giudice nazionale sia tenuto a disapplicare la normativa interna contrastante con il diritto comunitario.»

16. Osservazioni sia scritte sia orali sono state presentate dalla ricorrente e dalla convenuta del procedimento principale, dal governo italiano, nonché dalla Commissione delle Comunità europee. Il governo dei Paesi Bassi ha depositato esclusivamente osservazioni scritte.

IV — Valutazione

A — *Introduzione*

17. A tenore delle sue memorie, depositate il 1º luglio 2009 [13], la ricorrente nella causa principale sottolinea che la posta in gioco del procedimento è particolarmente importante in quanto, da un lato, vi sarebbero quasi 15 000 cause in corso che oppongono le Poste Italiane ai suoi dipendenti e, dall'altro, tanto il primo e il secondo grado di giurisdizione quanto i supremi organi giurisdizionali italiani hanno già adottato o stanno per adottare una posizione sui testi oggetto della domanda di pronuncia pregiudiziale.

18. Per giustificare la sua domanda, il giudice a quo evidenzia del pari che vi è un numero notevole di decisioni dei giudici di merito che

12 — Con ordinanza 21 aprile 2008, il Tribunale di Trani aveva già sollevato una questione di costituzionalità riguardante gli artt. 1 e 11 del decreto legislativo n. 368/2001, sulla quale la Corte Costituzionale si è pronunciata con decisione 8 luglio 2009, n. 214.

13 — Va sottolineato che tutte le osservazioni presentate dalle parti sono successive alla citata sentenza Angelidaki e a., contrariamente alla decisione di rinvio.

hanno interpretato il decreto legislativo di cui trattasi, in modo del tutto diverso. Oltre a molteplici decisioni addotte in allegato alle sue osservazioni scritte dalla sig.ra Sorge, si è fatto anche riferimento, all'udienza, a varie decisioni recentemente emesse in tale ambito dalla Corte suprema di cassazione e dalla Corte Costituzionale [14]. Gli elementi forniti dal giudice a quo e i vari elementi acquisiti agli atti dalle parti interessate procurano, in effetti, una certa sensazione di confusione quanto al contenuto del diritto nazionale in materia.

19. In via preliminare, ricordo ugualmente alcuni principi di base che possono guidare nell'interpretazione delle norme adottate nell'ambito della politica sociale. Risulta dagli artt. 136 CE e seguenti che la competenza degli Stati membri è mantenuta in vigore nella materia e che le misure adottate in tale ambito devono tener conto della diversità delle prassi nazionali, nonché della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità.

20. L'art. 139 CE mira ad agevolare la negoziazione collettiva a livello comunitario ed anche a consentire l'esistenza di un potere normativo autonomo delle parti sociali. L'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, adottato in base a detto articolo, fissa soltanto requisiti minimi e riguarda obiettivi a priori antinomici, che necessitano quindi compromessi, corrispondenti, in particolare, al raggiungimento di un migliore equilibrio tra la flessibilità dell'orario lavorativo per le imprese e la sicurezza dell'occupazione per i lavoratori [15], ma prende anche in considerazione la realtà delle specifiche situazioni nazionali, settoriali e stagionali [16].

21. Occorre non perdere di vista tali varie considerazioni quando si esamina il contenuto delle disposizioni oggetto della domanda pregiudiziale. A mio avviso, anche se le norme nazionali di diritto del lavoro che perseguono uno scopo di tutela, al pari delle clausole dei singoli contratti di lavoro, devono essere interpretate, in caso di dubbio, a favore della parte debole e quindi del lavoratore, le disposizioni dei contratti collettivi devono tuttavia essere concepite rigorosamente al fine di non snaturare la volontà congiunta delle parti contraenti [17]. Pertanto, i criteri limitativi di applicazione che sono enunciati

14 — Il rappresentante delle Poste Italiane ha trasmesso alla Corte, all'udienza, la decisione 8 luglio 2009, n. 214, emessa dalla Corte Costituzionale, nonché tre sentenze pronunciate dalla Corte suprema di Cassazione, Sezione Lavoro (sentenza datata 26 novembre 2009 e 14 gennaio 2010, n. R.G.N. 22536/2008; sentenza datata 26 novembre 2009 e 14 gennaio 2010, nn R.G.N. 21956/2008 e 22465/2008; sentenza datata 10 dicembre 2009 e 27 gennaio 2010, nn R.G.N. 20577/2006).

15 — Due obiettivi combinati nel neologismo di «flessisicurezza», che è in particolare utilizzato nei documenti della Commissione quali la comunicazione 27 giugno 2007, COM(2007) 359 def.

16 — V., al riguardo, il preambolo e le considerazioni generali dell'accordo quadro.

17 — L'esistenza dei contratti collettivi europei in quanto atti aventi un valore giuridico vincolante, e pertanto l'esistenza di un diritto del lavoro collettivo europeo, dipende infatti dalla fiducia che hanno le parti sociali nel fatto che la loro interpretazione e la loro applicazione saranno fedeli ai compromessi negoziati.

dal testo dell'accordo quadro non possono essere esclusi senza solidi motivi.

B — *Sulla ricevibilità delle questioni pregiudiziali*

22. Le Poste Italiane hanno sollevato, in limine, l'irricevibilità e l'irrilevanza delle questioni deferite con la decisione di rinvio 9 giugno 2008, in quanto la Corte aveva, nel frattempo, risolto questioni simili con la sentenza Angelidaki e a., pronunciata il 23 aprile 2009 [18], fornendo così al Tribunale di Trani i criteri utili per statuire autonomamente.

23. Considero che non vi è alcun dubbio quanto alla ricevibilità delle questioni pregiudiziali, come la Commissione ha osservato in udienza. Infatti, la novità di una questione pregiudiziale non costituisce affatto una condizione di ricevibilità di detta questione. Nulla impedisce ad un giudice nazionale di formulare nuovamente alla Corte una questione alla quale questa avrebbe eventualmente già risposto.

24. In una simile ipotesi, la Corte può pronunciarsi con ordinanza motivata in base all'art. 104, n. 3, primo comma, del suo regolamento di procedura [19]. Si evince in modo certo dalla formulazione di questo testo che la similitudine delle questioni sollevate nell'ordinanza di rinvio con alcune di quelle successivamente risolte dalla Corte nella citata sentenza Angelidaki e a. non è di per sé una causa di irricevibilità. La Corte ha applicato questa norma processuale proprio nelle cause in cui la soluzione di una questione identica risultava da detta sentenza e si poteva trasporre alla questione che era stata sollevata, nel caso di specie, prima della pronuncia di quest'ultima [20].

25. D'altronde, secondo una giurisprudenza costante, nell'ambito del procedimento istituito dall'art. 234 CE, il giudice a quo, che è l'unico che possiede una conoscenza diretta dei fatti all'origine della causa di cui è investito e deve assumere la responsabilità della sua pronuncia nel merito è, tenuto conto delle peculiarità della causa, chi è meglio in grado di valutare tanto la necessità di una pronuncia pregiudiziale per poter emettere la sua sentenza quanto la pertinenza delle questioni che sottopone la Corte. Poiché queste vertono sull'interpretazione del diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire, con riserva, tuttavia, al fine di verificare la propria competenza, di un esame delle

18 — V. citata sentenza Angelidaki (in particolare, punti 126 e 208-212).

19 — «Qualora un questione pregiudiziale sia identica ad una questione sulla quale la Corte ha già statuito o qualora la soluzione di tale questione possa essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza, la Corte, dopo aver sentito l'avvocato generale, può, in qualsiasi momento, statuire con ordinanza motivata contenente riferimento alla precedente sentenza o alla giurisprudenza pertinente».

20 — V. ordinanze 24 aprile 2009, causa C-519/08, Kouko, nonché 23 novembre 2009, cause riunite da C-162/08 a C-164/08, Lagoudakis.

condizioni nelle quali è stata adita dal giudice nazionale [21].

26. Orbene, risulta che il Tribunale di Trani ha corroborato la sua domanda di decisione pregiudiziale sufficientemente per dimostrarne la pertinenza, 1) definendo l'ambito fattuale nel quale tale domanda si inserisce; 2) fornendo le indicazioni utili sull'ambito normativo nazionale pertinente; 3) esponendo gli argomenti delle parti nella causa principale e le incertezze con riguardo alla giurisprudenza nazionale che l'hanno indotto a interrogarsi sull'interpretazione del diritto dell'Unione, e 4) spiegando in quale misura una soluzione delle due questioni sollevate sarebbe necessaria per risolvere la causa principale. Pertanto, quando è stata adita la Corte, l'interpretazione del diritto dell'Unione che è stata richiesta rispondeva effettivamente ad una necessità oggettiva inerente alla soluzione di una lite pendente dinanzi al giudice a quo [22].

27. In considerazione dell'insieme di questi elementi, sono del parere che le obiezioni della convenuta nella causa principale non potranno essere accolte e che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

21 — V., in particolare, citate sentenze Mangold (punti 34 e segg.), nonché 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a. (Racc. pag. I-6057, punti 39 e segg.).

22 — V. citata sentenza Mangold (punto 38).

C — *In merito alla portata della clausola detta «divieto di reformatio in peius»*

28. Nella sua decisione il giudice a quo formula dubbi quanto alla conformità del decreto legislativo n. 368/2001 con la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro che vi è inserito. Ai termini della prima questione, tale giudice si chiede, in particolare, se le disposizioni contenute negli artt. 1 e 11 di tale decreto legislativo non abbiano causato una reformatio in peius vietata del livello generale di tutela dei lavoratori ai sensi della clausola 8 di detto accordo quadro. Alla luce degli argomenti in ordine sparso che sono stati presentati nella fattispecie, mi sembra necessario cominciare col circoscrivere l'ambito della decisione da prendere, e quindi delle presenti conclusioni. La sfera di applicazione della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro dovrà del pari essere definita, prima di procedere all'interpretazione del suo contenuto.

1. Sulla limitazione della portata della soluzione alla portata della questione

29. Il testo della prima questione è tale che essa appare riguardare l'interpretazione dell'insieme delle disposizioni della clausola 8 dell'accordo quadro. Tuttavia, il Tribunale di Trani ha peraltro rilevato espressamente che esso chiedeva un chiarimento da parte della Corte, al fine di stabilire se gli artt. 1 e 11 del

decreto legislativo n. 368/2001 violino la clausola abitualmente qualificata come «di divieto di reformatio in peius» contenuta nella clausola 8 dell'accordo quadro, più precisamente al punto 3 di questa.

30. Nella misura in cui talune osservazioni, in particolare quelle presentate dalla sig.ra Sorge, contengono sviluppi relativi alle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro o a disposizioni del decreto legislativo diverse da quelle considerate dal Tribunale di Trani [23], occorre precisare che la portata del rinvio alla Corte è delimitata dalla domanda di pronuncia pregiudiziale e non dagli orientamenti eventualmente forniti dalle parti.

31. Infatti, per giurisprudenza costante, la Corte non deve esaminare gli argomenti presentati dalle parti nella causa principale o dalle parti che abbiano presentato osservazioni che riguardano problemi non compresi nelle questioni pregiudiziali [24]. Inoltre, il fatto di rispondere ad ulteriori argomenti summenzionati, nelle sue osservazioni scritte, da parte della ricorrente nella causa principale sarebbe incompatibile con l'obbligo della Corte di garantire la possibilità ai governi degli Stati membri e alle parti interessate di presentare osservazioni ex art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia, tenuto conto del fatto che, a norma della suddetta disposizione, alle parti interessate vengono notificate solo le decisioni di rinvio [25].

32. Del resto, è pacifico che la causa principale verte sulla conclusione di un unico contratto a tempo determinato, e non su un contratto facente parte di una successione di contratti a tempo determinato. Poiché solo quest'ultima situazione è considerata dalla clausola 5, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, non si deve effettuare un'interpretazione della detta disposizione e, in particolare, della nozione in essa contenuta delle «ragioni obiettive» che consentono di giustificare il rinnovo di siffatti contratti [26]. Del pari, nella sentenza Mangold [27], dopo aver constatato che il contratto di cui trattasi era il primo ed unico contratto di lavoro concluso dalle parti, la Corte ha dichiarato che l'interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro era manifestamente irrilevante ai fini della soluzione della causa principale.

23 — La sig.ra Sorge si riferisce non solamente all'art. 1, nn. 2 e 4, del decreto legislativo n. 368/2001, ma anche all'art. 2, n. 1 bis, all'art. 4, all'art. 4 bis e all'art. 5, nn. 3 e 4 bis, di tale testo.

24 — Nell'ambito del procedimento pregiudiziale, spetta al solo giudice nazionale valutare la pertinenza di detti argomenti e, eventualmente, rivolgersi nuovamente alla Corte se ritiene necessario ottenere una più ampia interpretazione del diritto comunitario onde pronunciarsi. V., in particolare, sentenze 3 ottobre 1985, causa 311/84, CBEM (Racc. pag. 3261, punti 9 e segg), nonché 24 marzo 1992, causa C-381/89, Syndesmos Melon tis Eleftheras Evangelikis Ekklisias e a. (Racc. pag. I-2111, punti 8 e segg.).

25 — V., in particolare, sentenze 20 marzo 1997, causa C-352/95, Phytheron International (Racc. pag. I-1729, punto 14), nonché 17 settembre 1998, causa C-412/96, Kainuun Liikenne e Pohjolan Liikenne (Racc. pag. I-5141, punto 24).

26 — Su questa nozione, v., in particolare, citata sentenza Adeneler e a. (punti 66 e segg), nonché ordinanza 12 giugno 2008, causa C-364/07, Vassilakis e a. (punti 88 e segg.).

27 — Citata sentenza (v. punti 40-43).

33. Quanto alla clausola 4 dell'accordo quadro, del pari invocata dalla sig.ra Sorge, neanch'essa costituisce oggetto della domanda di pronuncia pregiudiziale. Preciso tuttavia che tali disposizioni relative alla non discriminazione, che hanno portata generale, mi sembrano applicabili a tutti i contratti di lavoro a tempo determinato, ivi compreso un primo o unico contratto di tale tipo.

2. In merito all'ambito di applicazione della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro:

34. La determinazione della portata sostanziale dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato è particolarmente importante poiché la clausola 8, punto 3, di quest'ultimo prevede che il divieto enunciato da detta disposizione riguarda soltanto «l'ambito coperto dall'accordo stesso». Le clausole 1 e 2 del detto accordo quadro definiscono rispettivamente l'oggetto e la sfera di applicazione dello stesso. A mio avviso, l'effetto di dette disposizioni di carattere generale si estende evidentemente alla clausola 8. In altri termini, la sfera di applicazione della clausola detta «di divieto di reformatio in peius» coincide con quella dell'accordo quadro che la contiene.

35. Per contro, la sfera d'intervento delle disposizioni di carattere speciale quali la clausola 5 di detto accordo, specificamente relativo alla prevenzione degli abusi collegati all'uso di successivi contratti a tempo determinato, dev'essere distinta dalla sfera dell'accordo quadro nel suo insieme e dalla sfera della clausola 8 in particolare.

36. È vero che, come la Commissione ha osservato, l'accordo quadro tace sulle ragioni che possono giustificare la conclusione di un primo contratto a tempo determinato, contrariamente all'obbligo di adottare misure al riguardo che è posto a carico degli Stati membri dalla clausola 5, punto 1, lett. a), di detto accordo in caso di rinnovo di siffatti contratti. La Corte ha effettivamente affermato che l'accordo quadro non impone agli Stati membri di adottare una misura che esiga che qualsiasi primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato sia giustificato da ragioni oggettive ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, disposizioni nel cui ambito tali contratti non rientrano [28].

37. Tuttavia, sembra errato dedurne, come fa la Repubblica italiana, che le disposizioni nazionali prese in considerazione dal giudice a quo non riguardino l'ambito coperto dall'accordo quadro, in quanto l'obbligo di giustificare il primo ed unico contratto a tempo determinato per ragioni oggettive e la natura di queste ragioni sono materie estranee all'accordo quadro, e le modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 368/2001 non potrebbero dunque determinare una reformatio in peius vietata dalla clausola 8, punto 3, di tale accordo.

28 — V. citate sentenze Mangold (punti 41-43) nonché Angelidaki e a. (punto 90).

38. È vero che le situazioni, quali quella della sig.ra Sorge, nelle quali un unico contratto a tempo determinato è in gioco, non sono coperte dalla disposizione speciale costituita dalla clausola 5 dell'accordo quadro, ma esse possono tuttavia rientrare nella sfera di applicazione di detto accordo. Di conseguenza, le disposizioni nazionali che disciplinano i contratti a tempo determinato iniziali o unici non possono, per il solo fatto della portata limitata della clausola 5, esulare dalla clausola detta «divieto di reformatio in peius» che copre, quanto ad essa, una materia tanto generale quanto quella dell'accordo quadro.

3. In merito all'interpretazione della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro

39. In effetti è pacifico che, tanto nella sentenza Mangold [29] quanto nella sentenza Angelidaki e a. [30], la Corte si è pronunciata sulla nozione di «reformatio in peius», ai sensi della clausola 8 dell'accordo quadro, per quanto riguarda i lavoratori che avevano concluso un primo o unico contratto a tempo determinato. Dopo aver considerato che alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro e, in particolare, della sua clausola 8, punto 3, questa disposizione non potrebbe essere interpretata in maniera restrittiva [31], e dopo aver rammentato la formulazione non limitativa delle clausole 2 e 3 del detto accordo [32], la Corte ha dichiarato esplicitamente che «la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che occorre valutare la "reformatio in peius" contemplata da tale clausola in rapporto al livello generale di tutela che era applicabile, nello Stato membro interessato, sia ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato successivi, sia a quelli con un primo e unico contratto a tempo determinato» [33].

40. La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro è abitualmente denominata «clausola di non reformatio in peius». Anche se essa limita le condizioni di esercizio della competenza normativa nazionale, tale clausola non ha lo scopo di vietare in modo assoluto ad uno

29 — Cit. sentenza (punti 44 e segg.) In questa causa la controversia principale concerneva un solo contratto a tempo determinato (punto 20 della detta sentenza).

30 — Cit. sentenza (punti 108 e segg.) In una delle tre cause riunite, vale a dire la causa C-378/07, la causa principale riguardava una serie di contratti a tempo determinato unici (punto 32 della detta sentenza).

31 — Va precisato che il contesto interpretativo è qui diverso da quello che ho sopra esaminato (paragrafo 21). Anche se la materia coperta dalla clausola 8, punto 3, non dev'essere concepita più restrittivamente di quella dell'accordo quadro, alla luce del testo delle clausole 1-3, tuttavia i termini impiegati nell'accordo quadro non possono secondo me costituire oggetto di una concezione estensiva.

32 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punti 111-116), concernente l'ampio campo di applicazione dell'accordo quadro; v. anche sentenze 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, (Racc. pag. I-7213, punti 40 e segg.); 7 settembre 2006, causa C-180/04, Vassallo (Racc. pag. I-7251, punto 32), nonché 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso (Racc. pag. I-7109, punti 24 e segg.).

33 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 121).

Stato membro di ridurre il livello generale della tutela offerta ai lavoratori dal diritto interno. Per contro, se effettua tale riduzione, lo Stato membro deve assumere la responsabilità di tale scelta, e non mascherare la politica così adottata a livello nazionale rifugiandosi dietro asseriti obblighi collegati alla trasposizione di norme del diritto dell'Unione. Sarebbe più esatto qualificare questa disposizione come «clausola di trasparenza», come aveva proposto l'avvocato generale Tizzano nella causa Mangold [34], dopo aver dimostrato che non si trattava affatto di una «clausola di stand-still».

41. La citata sentenza Angelidaki e a., considerata unitamente alla citata sentenza Mangold, fornisce indicazioni chiare per valutare se la riforma considerata nella fattispecie sia o meno vietata ai sensi di detta clausola.

42. Dal fascicolo presentato alla Corte emerge che la reformatio in peius invocata dal giudice del rinvio ed asserita dalla ricorrente nella causa principale consisterebbe nel fatto che il decreto legislativo n. 368/2001 ha abolito l'obbligo, precedentemente previsto dalla legge n. 230/1962, di menzionare, nel contratto a tempo determinato, il nome del lavoratore sostituito, per il quale esisteva un diritto al mantenimento del suo posto, nonché il motivo della sostituzione.

43. In primo luogo, rileverei che, a mio avviso, una riforma del genere costituisce in assoluto una reformatio in peius del livello di tutela dei lavoratori che stipulano contratti di lavoro a tempo determinato. L'obbligo di menzionare il nome del lavoratore sostituito aumenta le possibilità tanto dei lavoratori quanto dei sindacati di controllare che le disposizioni limitative che sono applicabili a siffatti contratti siano rispettate dal datore di lavoro. Per di più, l'inesistenza di tale obbligo può consentire ai datori di lavoro aventi un ampio organico di dipendenti di disporre di una flessibilità più elevata per quanto concerne i contratti di sostituzione. Infatti, non è più necessario in tal caso avere un'esatta corrispondenza fra i periodi di assenza e quelli di sostituzione di lavoratori identificati con il loro nome, ma è sufficiente avere un preciso bilancio equilibrato fra il numero delle assenze e il numero delle sostituzioni. La soppressione di tale obbligo può agevolare l'uso da parte di detti datori di lavoro dei contratti a tempo determinato per garantire sostituzioni, mentre altrimenti potrebbero dover disporre di una riserva di membri del personale, beneficiari di contratti a tempo indeterminato, per le ferie, i congedi di malattia e tutte le altre cause di assenza ampiamente prevedibili.

44. Tuttavia, questa impostazione imperniata sulla sorte di contratti di lavoro individuali non è adatta a determinare se esista una violazione della clausola di divieto di reformatio in peius contenuta nell'accordo quadro.

34 — Paragrafo 62 delle conclusioni dell'avvocato generale Tizzano nella causa che è sfociata nella citata sentenza Mangold.

Come ha indicato la Corte [35], occorre esaminare in quale misura le modifiche introdotte dalla normativa nazionale volta a recepire la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro siano tali, da un lato, da essere considerate collegate con l'«applicazione» dell'accordo quadro, e, dall'altro, da riguardare il «livello generale di tutela» dei lavoratori ai sensi della sua clausola 8, punto 3.

45. Quanto al primo criterio, la Corte ha precisato che la nozione di collegamento con l'«applicazione» dell'accordo quadro riguarda qualsiasi misura nazionale volta a garantire che possa essere raggiunto l'obiettivo perseguito dalla direttiva 1999/70, ivi compreso quelle che, successivamente alla trasposizione propriamente detta, completano o modificano le norme nazionali già adottate [36]. Nella fattispecie, tale prima condizione mi sembra poter essere sodisfatta [37], alla luce del preambolo del decreto legislativo n. 368/2001, che riguarda espressamente la direttiva 1999/70, e tenuto conto delle disposizioni della legge che hanno autorizzato il governo italiano ad intervenire in materia, che vi rinviano del pari [38]. Nondimeno, la normativa non può essere considerata contraria alla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro nel caso in cui la reformatio in peius che essa comporta è giustificata non dalla necessità di applicare il detto accordo, bensì da quella di promuovere un altro obiettivo, distinto da tale applicazione [39].

46. A questo proposito, credo utile distinguere tre categorie di norme nazionali: in primo luogo, quelle che mirano alla trasposizione della direttiva stricto sensu, che devono obbligatoriamente conformarsi agli obblighi di questa; in secondo luogo, quelle che rientrano nell'ambito della trasposizione di disposizioni quali quelle dell'accordo quadro che fissano soltanto principi generali e requisiti minimi, soglia al di là della quale gli Stati membri sono autorizzati ad andare; in terzo luogo, quelle che non hanno alcun collegamento con il contenuto della direttiva o dell'accordo quadro. Orbene, una sola e stessa riforma dal diritto interno può rispondere a questi tre obiettivi. Qualora il raffronto fra il regime giuridico che ha preceduto la trasposizione e il regime giuridico risultante da questa dia un risultato globalmente negativo, tale bilancio può caratterizzare una reformatio in peius avente un carattere generale ai sensi della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro. Tuttavia, se detta clausola è concepita nel senso che impone un obbligo di trasparenza, sarebbe possibile esigere da uno Stato membro che esso abbia chiaramente dichiarato la sua intenzione di applicare l'accordo quadro, o di raggiungere un altro scopo, quando ha introdotto tale o tale altra modifica.

47. Nessuna delle parti interessate apporta elementi che siano probanti al riguardo. In ogni caso, nell'ambito del

35 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 130).

36 — Cit. sentenza Mangold (punto 51).

37 — È vero che la Repubblica italiana sostiene che gli artt. 1 e 11 di detto decreto legislativo non rientrano nella materia coperta dall'accordo quadro, ma gli argomenti adotti a tale titolo non mi convincono, per i motivi suesposti.

38 — V. nota 10 delle presenti conclusioni.

39 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 133).

sistema di cooperazione giudiziaria stabilito dall'art. 234 CE, è compito esclusivamente dei competenti giudici nazionali interpretare il diritto interno [40]. Orbene, secondo il giudice investito della causa principale, «la reformatio in peius della causale sostitutiva risulta essere strettamente connessa all'adempimento dell'obbligo di adeguamento dell'ordinamento italiano alla direttiva indicata» [41].

48. Allo stato degli elementi acquisiti agli atti della Corte, non si può escludere che il fatto che il decreto legislativo n. 368/2001 non preveda più l'obbligo di menzionare il nome del lavoratore sostituito e il motivo della sostituzione è collegato all'applicazione dell'accordo quadro, ma è del pari possibile che un altro obiettivo diverso dalla detta applicazione abbia portato a detta riforma. Sarà compito del giudice nazionale, piuttosto che della Corte, individuare i motivi che sono stati alla base dell'adozione della disposizione nazionale considerata [42].

49. In merito alla seconda condizione posta dalla sentenza Angelidaki e a., secondo cui la reformatio in peius deve riguardare il «livello generale di tutela» dei lavoratori a tempo determinato, essa implica che soltanto una reformatio in peius di ampiezza tale da influenzare complessivamente la normativa nazionale in materia di contratti di lavoro a tempo determinato può rientrare nell'ambito applicativo della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro [43].

50. A questo proposito, occorre misurare l'importanza dell'impatto che hanno avuto le modifiche controverse sul livello di tutela dei lavoratori occupati a tempo determinato, rispetto a quanto vigeva precedentemente nel diritto interno.

51. Risulta che le modifiche introdotte dall'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001 rispetto al precedente diritto nazionale incidono non su tutti i lavoratori che abbiano stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato, ma unicamente su quelli che sono stati occupati allo scopo di sostituire i lavoratori assenti aventi un diritto al mantenimento del loro posto, poiché soltanto tale categoria costituiva oggetto dell'art. 1, n. 2, lett. b), della legge n. 230/1962, a cui la decisione di rinvio fa riferimento.

52. Conformemente alla giurisprudenza della Corte [44], fintanto che i lavoratori assunti per assicurare una sostituzione non rappresentano una porzione significativa dei lavoratori occupati a tempo determinato nello Stato membro in questione, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, la riduzione della tutela di cui gode una siffatta, ristretta, categoria di lavoratori non è di per sé tale da influenzare complessivamente il livello di

40 — V., in particolare, ordinanza Vassilakis e a. cit. (punto 134), nonché sentenze Marrosu e Sardino, cit. (punto 54), e 7 maggio 2009, causa C-553/07, Rijkeboer (Racc. pag. I-3889, punto 30).

41 — Punto III della domanda di pronuncia pregiudiziale, con la precisazione che l'espressione latina «reformatio in peius» è in corsivo nel testo originale.

42 — V., in tal senso, cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 138).

43 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 140).

44 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 142).

tutela applicabile nell'ordinamento giuridico interno ai lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato.

53. Inoltre, constato che il nuovo testo mantiene, da una parte, l'obbligo che sia menzionato il motivo del ricorso ad un contratto a tempo determinato, con riferimento a ragioni precise di tecnicità, di produzione, di organizzazione o di sostituzione dei dipendenti e, dall'altra, la sanzione collegata a tale obbligo, vale a dire la nullità del termine. Alla luce degli elementi acquisiti agli atti, è lecito interrogarsi sul punto se, come sostengono le Poste Italiane, le modifiche introdotte possano essere state controbilanciate da altre garanzie, a tal punto che il livello della tutela offerta dal regime attuale sia analogo o persino più favorevole del precedente, tanto globalmente quanto specificamente, vale a dire per quanto concerne i motivi di conclusione di un contratto a tempo determinato.

54. Come la Corte ha dichiarato, occorre constatare che le modifiche introdotte da una normativa nazionale non sembrano costituire una «reformatio in peius» del livello generale di tutela dei lavoratori qualora possano essere compensate dall'adozione di misure preventive dell'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi [45], e aggiungerei a questa illustrazione le misure volte a vietare le discriminazioni esercitate contro lavoratori che abbiano concluso contratti di lavoro a tempo determinato.

45 — V. cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 146).

55. Nelle summenzionate condizioni, il divieto di una reformatio in peius del livello generale di tutela dei lavoratori non osta quindi a che un lavoratore o una categoria di lavoratori possa trovarsi in una situazione meno favorevole dopo la trasposizione dell'accordo quadro.

56. In ogni caso, la valutazione dell'esistenza di un divieto di reformatio in peius del livello generale di tutela dei lavoratori quale vietata dalla clausola 8 dell'accordo quadro e, in particolare, la valutazione dell'incidenza concreta della modifica del diritto interno che è in gioco, tocca al giudice del rinvio, che è l'unico che disponga di una sufficiente conoscenza dello sviluppo del regime applicabile ai contratti a tempo determinato nel diritto nazionale.

57. In definitiva, ritengo che le modifiche apportate da una normativa nazionale che, come quella di cui trattasi nella causa principale, mira a trasporre la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro non costituiscono una reformatio in peius del livello generale di tutela dei lavoratori a tempo determinato ai sensi della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, nella misura in cui, cosa che toccherà al giudice del rinvio accertare, esse vertono su una categoria limitata di lavoratori che hanno stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato

o possano essere compensate dall'adozione di altre misure di tutela dei lavoratori che hanno stipulato siffatti contratti.

D — *In merito alle conseguenze da trarre dall'interpretazione della clausola detta «divieto di reformatio in peius»*

58. Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede se esso sia tenuto, in forza del diritto dell'Unione, a disapplicare una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nella causa principale, che non sia conforme a detto diritto. In sostanza, esso intende stabilire se, qualora gli artt. 1 e 11 del decreto legislativo n. 368/2001 siano in contrasto con la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, esso debba applicare in loro luogo le disposizioni vigenti prima dell'adozione di detto testo normativo, vale a dire l'art. 1, n. 2, lett. b), della legge n. 230/1962.

59. Si deve constatare che la Corte ha già fornito una soluzione ad una questione simile nella citata sentenza Angelidaki e a., e che altri elementi utili che consentono di risolvere tale questione risultano dalle sentenze Adeneler e. a e Impact, nonché dall'ordinanza Vassilakis e a [46], come ciò è stato rilevato nell'ordinanza emessa in concomitanza nella causa Koukou [47].

60. La Corte ha anzitutto ricordato che la sua giurisprudenza costante concernente l'effetto diretto verticale delle direttive [48] è stata estesa agli accordi che, al pari dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, sono stati negoziati fra parti sociali a livello comunitario e sono stati attuati mediante una direttiva del Consiglio, di cui essi fanno quindi parte integrante, in applicazione dell'art. 139, nn. 1 e 2, CE [49].

61. Essa ha poi dichiarato che, tenuto conto dell'oggetto della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, e della sua portata limitata, anche alla luce della sua formulazione, i singoli non potrebbero fondare sul divieto enunciato da questa disposizione alcun diritto dal contenuto sufficientemente chiaro, preciso e incondizionato [50].

46 — Citate sentenze Adeneler e a. (punti 108-124), nonché 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact (Racc. pag. I-2483, punti 69-80); ordinanza Vassilakis e a. (punti 56-72).

47 — Cit. ordinanza (punti 125 e segg).

48 — V. cit. sentenza Angelidaki e a. (punti 193 e segg.), nonché giurisprudenza citata.

49 — V. cit. sentenza Impact (punto 58), che esclude l'effetto diretto della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, ma riconosce tale effetto per la clausola 4, punto 1.

50 — V. cit. sentenza Angelidaki e a. (punti 208-211). L'avvocato generale Kokott aveva del pari concluso che la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro non si prestava ad un'applicazione diretta, a causa di «nozioni giuridiche indeterminate» e soprattutto per il fatto che «tale disposizione non intende affatto concedere al singolo diritti di tutela azionabili a difesa dei suoi interessi di lavoratore» (paragrafi 125-127 delle conclusioni presentate in detta causa).

62. Come ho già rilevato, una reformatio in peius del livello di tutela eventualmente avvertita da un lavoratore non implica necessariamente una reformatio in peius del livello generale di tutela ai sensi della clausola 8 dell'accordo quadro. In altri termini, non è escluso che la situazione di un individuo risulti meno favorevole di quanto lo era quando era in vigore il precedente regime giuridico, senza per questo che la nuova norma nazionale sia in contrasto con l'accordo quadro.

63. La Corte ha desunto da quanto precede che detta clausola non soddisfaceva le condizioni richieste per produrre un effetto diretto [51], che sarebbe stato verticale in tale caso [52], mentre nella causa in esame potrebbe trattarsi di far produrre ad essa un effetto diretto orizzontale, possibilità che è stata sempre negata dalla Corte [53].

64. Va precisato che la qualità di ente privato o pubblico delle Poste Italiane è stata fortemente discussa dalle parti, senza che il fascicolo apporti sufficienti elementi per consentire di prendere una posizione categorica al riguardo. Del resto, non mi sembra necessario chiarire tale qualità poiché persino un effetto diretto verticale è stato esplicitamente negato alla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro.

65. La Corte ha proseguito osservando che «[i]n tale contesto, spetta ai giudici nazionali interpretare le disposizioni del diritto nazionale quanto più possibile in modo da consentirne un'applicazione conforme alle finalità [54] perseguite dall'accordo quadro», e in particolare di fornire un'interpretazione conforme alla clausola 8, punto 3, del detto accordo quadro [55].

66. Le implicazioni concrete di tale giurisprudenza sono state esaminate divergentemente dalle parti. La sig.ra Sorge ne ha dedotto che il giudice del rinvio dovrebbe sostituire le disposizioni della legge n. 230/1962 a quelle del decreto legislativo n. 368/2001 considerate in contrasto con l'accordo quadro, in particolare alla luce delle decisioni emesse dalla Corte costituzionale e dalla Corte suprema di cassazione. Ritenendo al contrario che tali decisioni andassero nel senso della conformità delle norme censurate con la clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, le Poste Italiane sono dell'avviso che il Tribunale

51 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punti 208-211)

52 — Le varie liti nella causa principale opponevano dipendenti agli enti territoriali presso cui lavoravano.

53 — Secondo una costante giurisprudenza, una direttiva non può essere invocata nei confronti di singoli, ma può esserlo nei confronti dello Stato, indipendentemente dalla veste nella quale questo agisca, come datore di lavoro o come pubblica autorità. V., in particolare, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. I-723, punti 48 e 49); 14 luglio, 1994, causa C-91/92, Faccini Dori (Racc. pag. I-3325, punti 24 e 25); 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a. (Racc. pag. I-8835, punto 109); 19 aprile 2007, causa C-356/05, Farrell (Racc. pag I-3067, punto 40), nonché 19 gennaio 2010, causa C-555/07, Kücükdevec (Racc. pag. I-365, punto 46).

54 — Poiché l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che è una componente della direttiva 1999/70, ha la stessa natura giuridica di quest'ultima, la finalità di detto accordo deve essere pienamente rispettata dagli Stati membri, in applicazione dell'art. 249, terzo comma, CE.

55 — Cit. sentenza Angelidaki e a. (punti 212 e 213), nonché paragrafi 122-128 delle conclusioni dell'avvocato generale Kokott in questa causa.

di Trani non potrebbe in alcun caso disapplicare dette norme. Pronunciandosi soltanto in subordine su tale questione, la Repubblica italiana ha osservato che il giudice a quo disponeva di vari mezzi per dare al decreto legislativo n. 368/2001 un'interpretazione che consentisse di conformarsi al livello di tutela perseguito dall'accordo quadro. Dal canto suo, il governo dei Pesi Bassi ha considerato che l'interpretazione conforme non dovrebbe indurre il giudice nazionale a lasciare inapplicate le disposizioni di cui trattasi qualora ciò portasse a far produrre alla clausola di divieto di reformatio in peius un effetto diretto che è stato negato. La Commissione non ha precisato la sua posizione su questo punto.

67. La citata sentenza Angelidaki e a. fornisce al giudice del rinvio indicazioni tanto sul fondamento giuridico (punti 197-198) quanto sui limiti dell'obbligo d'interpretazione conforme (punti 200-202), e ciò per analogia quanto alla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro. In particolare, si ricorda che i giudici nazionali, al pari di tutti gli organi degli Stati membri, sono tenuti a fare tutto ciò che rientra nella loro competenza al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e di conseguire una soluzione conforme alla finalità perseguita da questa [56]. Tuttavia, l'esercizio di tale attività non può portare il giudice a quo ad oltrepassare le sue prerogative e, in particolare, a procedere ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale, in quanto soltanto il legislatore ha il potere di modificarlo.

68. Mi sembra necessario aggiungere che, a mio avviso, l'obbligo d'interpretazione conforme non potrebbe affatto portare a rendere applicabili norme nazionali che non sono formalmente valide e pertinenti tanto ratione materiae quanto ratione temporis. È necessariamente la norma nazionale applicabile che deve costituire oggetto di un'interpretazione conforme alla direttiva 1999/70 e all'accordo quadro, nonché al diritto dell'Unione in generale. Mentre la supremazia del diritto dell'Unione può comportare la disapplicazione di una norma nazionale, detto diritto non può concedere una validità formale o conferire un'applicabilità nella fattispecie in seno all'ordinamento giuridico di uno Stato membro ad una norma ad esso appartenente. Insisto sul fatto che il diritto dell'Unione non può «risuscitare fra i morti» una disposizione interna che non è più in vigore e che, in mancanza di specifiche disposizioni al riguardo, non è applicabile ratione temporis ad una lite, come avviene per le disposizioni abrogate della legge n. 230/1962.

69. Preciso che occorre distinguere l'esigenza così formulata da quella attinente al fatto che l'obbligo di interpretazione conforme deve vertere sull'insieme delle disposizioni pertinenti del diritto interno, sia anteriori che

56 — La citata sentenza Kücükdeveci ha recentemente rammentato tali principi (v. punto 48).

posteriori alla direttiva in causa [57]. Ricorderei inoltre che, come la Corte ha dichiarato, se il diritto nazionale, mediante l'applicazione di metodi di interpretazione da esso riconosciuti, in determinate circostanze, consente di interpretare una norma dell'ordinamento giuridico interno in modo tale da evitare un conflitto con un'altra norma di diritto interno o di ridurre a tale scopo la portata di quella norma applicandola solamente nella misura compatibile con l'altra, il giudice ha l'obbligo di utilizzare gli stessi metodi al fine di ottenere il risultato perseguito dalla direttiva [58].

70. Si deve del pari sottolineare che l'obbligo d'interpretazione conforme, così concepito, non porta ad ammettere di fatto l'effetto diretto, verticale e persino orizzontale, della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro, come temuto dal governo dei Pesi Bassi. Considero che non si deve confondere, da un lato, l'effetto diretto che una disposizione di tale tipo potrebbe in quanto tale produrre nei confronti dei singoli con, d'altro lato, il suo impatto sull'attività tanto legislativa quanto giurisdizionale [59] degli Stati membri.

71. Di conseguenza, si risolverà la seconda questione pregiudiziale dichiarando, da un lato, che un singolo non può pretendere la diretta applicazione della clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato per ottenere che le disposizioni dell'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001 siano disapplicate a favore di quelle, già abrogate, dell'art. 1, n. 2, lett. b), della legge n. 230/1962; ma, d'altro lato, che, qualora le disposizioni censurate siano considerate dal giudice del rinvio in contrasto col diritto dell'Unione, questo è tenuto ad effettuare un'interpretazione delle disposizioni del diritto interno vigenti che consenta di rispettare tanto il testo quanto l'obiettivo di detta clausola, per quanto possibile e senza oltrepassare le competenze proprie di detto giudice.

57 — V. cit. sentenza Angelidaki e a. (punto 197). Ritengo che tale considerazione possa applicarsi soltanto alle disposizioni che hanno effettivamente un valore normativo nell'ordinamento giuridico interno, e non alle disposizioni abrogate che hanno soltanto un'esistenza fattuale, in quanto elemento storico del diritto nazionale.

58 — V. cit. sentenza Pfeiffer e a. (punto 116).

59 — Al riguardo insisto sul fatto che l'accordo quadro può costituire oggetto di liti non solo concernenti i singoli, ma anche riguardanti le parti sociali, su un piano settoriale e persino nazionale, e che il principio d'interpretazione delle disposizioni legislative e dei contratti collettivi conforme alla clausola 8, punto 3, di detto accordo quadro mi sembra essere più pertinente a tale livello che quando si tratta di valutare la validità delle clausole di singoli contratti di lavoro.

V — Conclusione

72. Sulla base delle considerazioni sopra svolte, suggerisco alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali poste dal Tribunale di Trani dichiarando quanto segue:

«1) La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, stipulata il 18 marzo 1999, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale, quale quella contenuta negli artt. 1 e 11 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che, a differenza di una norma di diritto interno precedente, quale l'art. 1, n. 2, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, non stabilisce più l'obbligo per il datore di lavoro di specificare, nei contratti a tempo determinato aventi ad oggetto la sostituzione di lavoratori assenti che beneficiano del diritto al mantenimento del loro posto, tanto il nome del lavoratore sostituito quanto la causa della sua sostituzione, qualora tali modifiche, che spetta al giudice del rinvio verificare, vertano su una categoria limitata di lavoratori che hanno stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato o siano compensate mediante l'adozione di altre misure di tutela dei lavoratori che hanno stipulato un contratto a tempo determinato.

2) La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, stipulata il 18 marzo 1999, non soddisfa le condizioni richieste per produrre un effetto diretto. Qualora un cambiamento della normativa nazionale, quale quello introdotto dall'art. 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, risultasse in contrasto con detta clausola, il giudice del rinvio non deve disapplicare le pertinenti disposizioni del diritto interno, ma è suo compito dare a tali disposizioni, per quanto possibile, un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione e, in particolare, conforme alla finalità dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.»