Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

3 giugno 2021*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5 – Successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato – Utilizzo abusivo – Misure di prevenzione – Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico – Ricercatori universitari»

Nella causa C-326/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia), con ordinanza del 28 novembre 2018, pervenuta in cancelleria il 23 aprile 2019, nel procedimento

EB

contro

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli Studi «Roma Tre»,

con l'intervento di:

Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief – Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da A. Kumin (relatore), presidente di sezione, T. von Danwitz e P.G. Xuereb, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: A. Calot Escobar

* Lingua processuale: l'italiano.

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per EB, da F. Dinelli e G. Grüner, avvocati;

– per l'Università degli Studi «Roma Tre», da L. Torchia, avvocata;

– per la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) e la Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL), da F. Americo, I. Barsanti Mauceri e A. Andreoni, avvocati;

– per l'Anief – Associazione Professionale e Sindacale, da S. Galleano, V. De Michele e W. Miceli, avvocati;

– per la Confederazione Generale Sindacale, da T.M. de Grandis e V. De Michele, avvocati;

– per il Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, da M.E. Albé, avvocata;

– per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da C. Colelli e L. Fiandaca, avvocati dello Stato;

– per la Commissione europea, da G. Gattinara e M. van Beek, 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 5 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia che oppone EB, ricercatore universitario, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Italia), al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Italia) e all'Università degli Studi «Roma Tre» (in prosieguo: l'«Università»), in merito al rifiuto di prorogare il suo contratto di lavoro a tempo determinato oltre il periodo previsto dalla legge, trasformandolo, in tal modo, in contratto a tempo indeterminato, o di ammetterlo alla valutazione ai fini della sua chiamata nel ruolo dei professori associati.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Il considerando 14 della direttiva 1999/70 è del seguente tenore:

«le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato

garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato».

4 Il secondo comma del preambolo dell'accordo quadro stabilisce che le parti di tale accordo «riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori [e] che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

5 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro:

«[Il suo] obiettivo è:

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

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

6 La clausola 3 di tale accordo quadro, intitolata «Definizioni», prevede quanto segue:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

(...)».

7 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al punto 1 così dispone:

«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».

8 La clausola 5 di detto accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», così recita:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:
   a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
   b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
   c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:
   a) devono essere considerati "successivi";
   b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

9 La clausola 8 del medesimo accordo quadro, intitolata «Disposizioni di attuazione», è del seguente tenore:

«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 quadro].

(...)».

Diritto italiano

10 L'articolo 24 della legge del 30 dicembre 2010, n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (supplemento ordinario alla GURI n. 10, del 14 gennaio 2011; in prosieguo: la «legge n. 240/2010»), rubricato «Ricercatori a tempo determinato», prevede quanto segue:

«1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.

2. I destinatari sono scelti mediante procedure pubbliche di selezione disciplinate dalle università con regolamento ai sensi della legge 9 maggio 1989, n. 168, nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori, di cui alla raccomandazione della Commissione delle Comunità europee n. 251 dell'11 marzo 2005 (...)

3. I contratti hanno le seguenti tipologie:

a) contratti di durata triennale prorogabili per soli due anni, per una sola volta, previa positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte, effettuata sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto del Ministro; i predetti contratti possono essere stipulati con il medesimo soggetto anche in sedi diverse;

b) contratti triennali, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti di cui alla lettera a), ovvero che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore di prima o di seconda fascia di cui all'articolo 16 della presente legge, ovvero che sono in possesso del titolo di specializzazione medica, ovvero che, per almeno tre anni anche non consecutivi, hanno usufruito di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, o di assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della presente legge, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

(...)

5. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno di contratto di cui al comma 3, lettera b), l'università valuta il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e). In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto, alla scadenza dello stesso, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. La

programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione. Alla procedura è data pubblicità sul sito dell'ateneo.

(...)».

11 L'articolo 20 del decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (GURI n. 130, del 7 giugno 2017), rubricato «Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni» (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 75/2015»), così dispone:

«1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

(...)

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. (...) Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni».

12 L'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (GURI n. 235, del 9 ottobre 2001; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 368/2001»), che ha trasposto la direttiva 1999/70 nell'ordinamento giuridico italiano, così recitava:

«Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. (...)».

13 La disposizione citata è stata riprodotta, in sostanza, e mantenuta in vigore dall'articolo 19 del decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (supplemento ordinario alla GURI n. 144, del 24 giugno 2015; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 81/2015»), rubricato «Apposizione del termine e durata massima», in vigore dal 25 giugno 2015. In forza di tale disposizione, qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, «il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento».

14 Tuttavia, conformemente all'articolo 10, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001, l'articolo 5, comma 4 bis, del medesimo decreto legislativo non si applica in taluni casi. Il contratto di cui trattasi nel procedimento principale rientra in tali casi, in forza dell'articolo 29, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 81/2015, disposizione che prevede espressamente, tra le esclusioni dall'ambito di applicazione dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001, i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge n. 240/2010.

15 Inoltre, l'articolo 29, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone che resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (supplemento ordinario alla GURI n. 106, del 9 maggio 2001; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 165/2001»).

16 L'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017, rubricato «Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile», prevede quanto segue:

«1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (...)

(...)

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. (...)».

(...)

5-quater I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

17 Il 1º dicembre 2012, EB è stato assunto dall'Università in qualità di ricercatore, per una durata di tre anni, sulla base di un contratto concluso ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010 (in prosieguo: il «contratto di tipo A»). Un tale contratto può essere prorogato una sola volta per un massimo di due anni.

18 Nell'ottobre 2014, EB ha conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 16 della legge citata, abilitazione che attesta che il suo titolare dispone delle qualifiche scientifiche necessarie per partecipare a determinati concorsi universitari.

19 È pacifico che, quando EB era ancora in servizio, l'Università, conformemente all'articolo 24, comma 6, della legge n. 240/2010 – che consente, per un periodo di otto anni a decorrere dall'entrata in vigore di tale legge, la chiamata nel ruolo dei professori di seconda fascia di ricercatori assunti sulla base di un contratto a tempo indeterminato, in servizio presso l'università e che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale –, ha bandito una tale procedura di chiamata in ruolo di cui hanno beneficiato due ricercatori nello stesso settore di EB assunti in forza di un siffatto contratto. Tuttavia, EB non ha avuto il diritto di partecipare a tale procedura per il motivo che era assunto in forza di un contratto a tempo determinato, benché disponesse dell'abilitazione scientifica.

20 Sei mesi prima della relativa scadenza, prevista per il 1º dicembre 2015, EB ha chiesto la proroga del suo contratto, il quale è stato prorogato, il 24 novembre 2015, con effetto dal 1º dicembre 2015 per un periodo di due anni.

21 L'8 novembre 2017, prima della scadenza del suo contratto prorogato, EB ha chiesto la proroga del suo contratto ai sensi dell'articolo 20, comma 8, del decreto legislativo n. 75/2017 al fine di ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Egli ha sostenuto, al riguardo, che tale disposizione si applica anche al personale docente delle università. Inoltre, EB ha chiesto l'attivazione, dal 2018, della procedura di stabilizzazione dell'impiego prevista all'articolo 20, comma 1, dello stesso decreto legislativo.

22 Con nota del 21 novembre 2017, l'Università ha respinto le istanze di EB adducendo, da un lato, che l'articolo 20, comma 8, del decreto legislativo n. 75/2017 non si applicava ai ricercatori universitari assunti in forza di un contratto a tempo determinato e, dall'altro, che l'articolo 29 del decreto legislativo n. 81/2015 non consentiva di far ricorso a una procedura prevista per l'assunzione di ricercatori assunti con un contratto a tempo indeterminato.

23 EB ha proposto dinanzi al giudice del rinvio un ricorso diretto all'annullamento non solo di tale decisione, ma anche della circolare n. 3/2017, adottata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, secondo la quale il decreto legislativo n. 75/2017 non si applicava ai ricercatori assunti in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato. Inoltre, egli ha chiesto l'accertamento del suo diritto di essere assunto a tempo indeterminato o di essere ammesso alla procedura di valutazione per essere assunto come professore associato ai sensi dell'articolo 24, comma 5, della legge n. 240/2010.

24 A sostegno del ricorso, EB deduce, in particolare, che l'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 dovrebbe essere interpretato nel senso che esso si applica anche ai rapporti di lavoro in regime di diritto pubblico e, pertanto, al rapporto di lavoro di ricercatore di tipo A, considerato che l'accordo quadro osta a un'interpretazione diversa, come quella propugnata dalla circolare n. 3/2017.

25 EB sostiene, inoltre, che l'esclusione del suo contratto dalla norma che prevede la conversione automatica di un contratto a tempo determinato prorogato oltre i 36 mesi in contratto a tempo indeterminato – esclusione sancita dall'articolo 29, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 81/2015 – sarebbe incompatibile con l'accordo quadro, in quanto non esisterebbero ragioni oggettive per cui il ricercatore universitario debba essere assunto a tempo determinato, specie ove tale rapporto di lavoro superi, come è avvenuto nel caso del ricorrente nel procedimento principale, il termine di tre anni.

26 EB afferma altresì che, non consentendo a ricercatori assunti in forza di un contratto a tempo determinato – i quali, come lui stesso, hanno conseguito le qualifiche universitarie richieste per poter essere nominati in qualità di «professori associati» – di essere sottoposti a una valutazione ai fini della loro nomina a un posto di professore associato, l'articolo 24, comma 3, della legge n. 240/2010 contrasterebbe con il principio di non discriminazione enunciato alla clausola 4 dell'accordo quadro.

27 Infine, EB invoca il principio di equivalenza, in forza del quale, in assenza di una norma nazionale più favorevole alla categoria di ricercatori cui egli appartiene, si dovrebbero applicare le disposizioni relative al settore privato – come quelle che prevedono la conversione automatica del contratto di lavoro a tempo determinato prorogato oltre i 36 mesi in contratto a tempo indeterminato – nonché le disposizioni applicabili a categorie di lavoratori a tempo determinato del settore pubblico che, come gli insegnanti delle scuole, possono beneficiare di una certa forma di stabilizzazione del loro rapporto di lavoro grazie a procedure adeguate, conformemente all'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017.

28 L'Università, dal canto suo, sottolinea che l'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 non si applicherebbe ai ricercatori universitari, in forza del disposto dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Essa sostiene, al riguardo, che tale disposizione non darebbe luogo a una discriminazione rispetto agli altri ricercatori che non rientrano nella categoria del personale in regime di diritto pubblico.

29 L'Università ricorda, inoltre, che la differenza di trattamento tra le categorie di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), della legge n. 240/2010 sarebbe giustificata, tenuto conto del fatto che i ricercatori cui si riferisce tale disposizione alla lettera b) possiedono una maggiore esperienza.

30 Il giudice del rinvio ritiene che, per quanto riguarda i ricercatori assunti in forza di un contratto di tipo A di cui all'articolo 24, commi 1 e 3, lettera a), della legge n. 240/2010, il ricorso a simili contratti a tempo determinato possa essere abusivo e si interroga sulla compatibilità con la clausola 5 dell'accordo quadro dell'esclusione – derivante dall'articolo 29, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 81/2015 – della possibilità di convertire un contratto come quello concluso tra EB e l'Università in contratto a tempo indeterminato. Esso richiama, a tale proposito, in particolare, la sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), nella quale la Corte ha stabilito che il divieto di trasformare un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato è conforme all'accordo quadro solo se è possibile ricorrere a un'altra misura effettiva per sanzionare adeguatamente l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato.

31 Secondo il giudice del rinvio, non esiste una simile misura alternativa, giacché il risarcimento del danno che il ricorrente nel procedimento principale potrebbe ottenere si limita al pagamento di una somma forfettaria che non è proporzionata all'entità reale del danno subìto. Stanti tali circostanze, EB

si troverebbe in una situazione in cui l'ordinamento giuridico interno non prevede alcuna forma di sanzione per il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato, come avveniva nella causa che ha dato origine alla sentenza del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Inoltre, il giudice del rinvio si interroga sulla compatibilità dell'articolo 24, commi 1 e 3, lettera a), della legge n. 240/2010 con l'accordo quadro, nella parte in cui tale disposizione limita la durata dei contratti dei ricercatori a tre anni, con eventuale proroga di due anni, consentendo così di ricorrere in maniera indiscriminata al contratto a tempo determinato, quando invece il rinnovo di un simile contratto dovrebbe essere giustificato da ragioni oggettive.

33 Alla luce di quanto precede, il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro (...), intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", anche alla luce del principio di equivalenza, osti a che una normativa nazionale, quale quella di cui agli articoli 29, comma 2, lettera d), e comma 4, del decreto legislativo [n. 81/2015] e 36, comma 2 e comma 5, del decreto legislativo [n. 165/2001], precluda per i ricercatori universitari assunti con contratto a tempo determinato di durata triennale, prorogabile per due anni, ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge [n. 240/2010], la successiva instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato.

2) Se, pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro (...), intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", anche alla luce del principio di equivalenza, osti a che una normativa nazionale, quale quella di cui agli articoli 29, comma 2, lettera d), e comma 4, del decreto legislativo [n. 81/2015] e 36, comma 2 e comma 5, del decreto legislativo [n. 165/2001], sia applicata dai giudici nazionali dello Stato membro interessato in modo che il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro è accordato alle persone assunte dall'amministrazione pubblica mediante un contratto di lavoro flessibile soggetto a normativa del lavoro di natura privatistica, ma non è riconosciuto, in generale, al personale assunto a tempo determinato da tale amministrazione in regime di diritto pubblico, non sussistendo (per effetto delle su citate disposizioni nazionali) un'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per sanzionare tali abusi nei confronti dei lavoratori.

3) Se, pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro (...), intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", anche alla luce del principio di equivalenza, osti a (…) una normativa nazionale, quale quella di cui all'articolo 24, commi 1 e 3, della legge [n. 240/2010], che prevede la stipulazione e la proroga, per complessivi cinque anni (tre anni con eventuale proroga per due anni), di contratti a tempo determinato fra ricercatori ed Università, subordinando la stipulazione a che essa avvenga "Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti", ed altresì subordinando la proroga alla "positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte", senza stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se la stipulazione e il rinnovo di siffatti contratti rispondano effettivamente ad un'esigenza reale, se essi siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tal fine, e comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti, non risultando così compatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'accordo quadro».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

34 L'Università sostiene che le questioni pregiudiziali sarebbero manifestamente irricevibili. Da un lato, esse sarebbero puramente ipotetiche e manifestamente irrilevanti ai fini della soluzione della controversia principale, poiché dall'ordinanza di rinvio risulterebbe che il giudice del rinvio non nutre alcun dubbio sull'interpretazione da dare alla normativa nazionale di cui al procedimento principale. Dall'altro lato, tale giudice non avrebbe esposto le ragioni che l'hanno indotto a interrogarsi sull'interpretazione del diritto dell'Unione, il che contrasterebbe non solo con l'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte, cosicché tali questioni dovrebbero essere considerate, anche a tale titolo, irricevibili, ma violerebbe altresì i diritti della difesa dell'Università.

35 A tale proposito, occorre rammentare che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali istituita all'articolo 267 TFUE, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze del caso, sia la necessità di una decisione pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria pronuncia, sia la rilevanza delle questioni che esso sottopone alla Corte. Di conseguenza, ove le questioni poste riguardino l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte è, in linea di principio, tenuta a statuire (sentenza del 25 novembre 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

36 Tali questioni poste dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che esso definisce sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il rifiuto della Corte di statuire su una domanda proposta da un giudice nazionale è possibile soltanto qualora risulti in modo manifesto che la richiesta interpretazione del diritto dell'Unione o l'esame della validità di quest'ultimo non ha alcun rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, o anche quando il problema sia di natura ipotetica, oppure la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere utilmente alle questioni che le sono sottoposte, nonché per comprendere le ragioni per le quali il giudice nazionale ritiene di aver bisogno delle risposte a tali questioni per dirimere la controversia dinanzi ad esso pendente (sentenza del 2 febbraio 2021, Consob, C-481/19, UE:C:2021:84, paragrafo 29 e giurisprudenza ivi citata).

37 Nel caso di specie, occorre rilevare, da un lato, che la domanda di pronuncia pregiudiziale soddisfa i criteri prescritti all'articolo 94 del regolamento di procedura. Tale domanda fornisce infatti le precisazioni necessarie per quanto riguarda i fatti rilevanti e l'oggetto della controversia principale. Essa fa altresì riferimento al tenore delle disposizioni di diritto nazionale che, secondo il giudice del rinvio, possono applicarsi alla controversia principale. Il giudice del rinvio indica parimenti, da un lato, le ragioni che l'hanno indotto a interrogarsi sull'interpretazione di talune disposizioni del diritto dell'Unione e, dall'altro, il collegamento che esso stabilisce tra questa e la legislazione nazionale eventualmente applicabile alla controversia principale. Tali informazioni hanno inoltre dato al governo italiano e agli altri interessati la possibilità di presentare osservazioni conformemente all'articolo 23 dello Statuto della Corte, come dimostrano, in particolare, le osservazioni presentate dall'Università.

38 Dall'altro lato, da tali informazioni risulta che il giudice del rinvio ha dimostrato il rapporto esistente tra la richiesta interpretazione dell'accordo quadro e la realtà e l'oggetto della controversia principale. Inoltre, alla luce di dette informazioni, si deve ritenere che le questioni pregiudiziali poste alla Corte non rivestano carattere ipotetico e che la Corte disponga di tutti gli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle stesse questioni.

39 Alla luce di tutto ciò, le questioni pregiudiziali poste sono ricevibili.

Nel merito

40 In via preliminare, occorre rilevare che, con le prime due questioni pregiudiziali, il giudice del rinvio chiede se l'assenza di misure dirette a sanzionare il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato come quello di cui trattasi nel procedimento principale sia compatibile con la clausola 5 dell'accordo quadro. Con la terza questione pregiudiziale, esso chiede, invece, se tale disposizione osti al ricorso a simili contratti a tempo determinato per il motivo che esso sarebbe abusivo.

41 Poiché l'esame della necessità di misure volte a sanzionare un ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato presuppone l'esistenza di un simile abuso, occorre esaminare la terza questione pregiudiziale per prima.

Sulla terza questione

42 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale in forza della quale è prevista, per quanto riguarda l'assunzione dei ricercatori universitari, la stipulazione di contratti a tempo determinato per un periodo di tre anni, con una sola possibilità di proroga per un periodo massimo di due anni, subordinando, da un lato, la stipulazione di tali contratti alla condizione che siano disponibili risorse «per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti», e, dall'altro, la proroga di tali contratti alla «positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte», senza tuttavia stabilire i criteri oggettivi e trasparenti che consentano di verificare se la stipulazione e il rinnovo di tali contratti rispondano effettivamente a un'esigenza reale, se essi siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tal fine.

43 Questa terza questione verte quindi su due aspetti: uno riguardante la stipulazione del contratto di cui al procedimento principale e l'altro la proroga di tale contratto.

44 A tale riguardo, occorre ricordare che l'articolo 24, comma 3, della legge n. 240/2010 prevede due tipi di contratti per i ricercatori universitari – sostituendo in tal modo la normativa precedente che aveva accordato a tali soggetti un posto permanente dopo il superamento di un periodo iniziale di prova di tre anni – ossia, da un lato, i contratti di tipo A e, dall'altro, i contratti di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240/2010 (in prosieguo: il «contratto di tipo B»). Anche questi ultimi contratti sono stipulati per una durata di tre anni.

45 Se è vero che la procedura di selezione conduce, per entrambe le categorie di ricercatori universitari, alla stipulazione di un contratto a tempo determinato, ossia della durata di tre anni, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che sussistono, nondimeno, differenze tra questi tipi di contratti.

46 La stipulazione di un contratto di tipo A dipende infatti dall'esistenza di risorse disponibili per svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti. Un contratto di tal genere può essere prorogato una sola volta per un periodo di due anni, previa valutazione positiva dell'attività scientifica effettuata dall'interessato. Un contratto di tipo B, invece, non può essere prorogato, ma il ricercatore interessato ha la possibilità, al termine di tale periodo e a seconda del risultato di un'adeguata valutazione, di conseguire un posto di professore associato, cui è collegato un contratto a tempo indeterminato.

47 Le condizioni di accesso al contratto di ricercatore universitario sono anch'esse diverse. Per i contratti di tipo A, è sufficiente essere in possesso del titolo di dottore di ricerca, di un titolo universitario equivalente o del diploma di specializzazione medica. Per i contratti di tipo B, è necessario aver lavorato come ricercatore conformemente all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010,

aver conseguito l'abilitazione come professore di prima o di seconda fascia, aver completato un periodo di formazione medica o, ancora, aver trascorso almeno tre anni in diverse università usufruendo di assegni di ricerca o di borse di studio.

48 Pertanto, il fatto di aver stipulato un contratto di tipo A consente di avere accesso a un contratto di tipo B. Un ricercatore universitario può quindi proseguire la sua carriera accademica, passando da un contratto di tipo A a un contratto di tipo B, il che gli darà poi la possibilità di essere nominato professore associato. Una simile nomina dipende, tuttavia, dal risultato di un'adeguata valutazione e non è quindi automatica.

49 Ne consegue che la differenza essenziale tra le due categorie di ricercatori universitari attualmente previste risiede nel fatto che i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010 non hanno direttamente accesso, nell'ambito della loro carriera, al posto di professore associato, mentre quelli di cui alla lettera b) della stessa disposizione vi hanno direttamente accesso.

50 Nel caso di specie, EB è stato assunto in quanto vincitore di una procedura di selezione organizzata ai sensi dell'articolo 24 della legge n. 240/2010 e, quindi, in seguito a una valutazione positiva che tiene conto delle «risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti», come richiesto dal comma 3, lettera a), del medesimo articolo.

51 Si deve ricordare che, secondo la clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo di quest'ultimo è, da un lato, migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

52 Tuttavia, dal tenore letterale della clausola 5 dell'accordo quadro nonché da una giurisprudenza costante risulta che tale clausola si applica solo in caso di successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (sentenze del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punto 70, e del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 56 e giurisprudenza ivi citata), di modo che un contratto che è il primo o l'unico contratto di lavoro a tempo determinato non rientra nell'ambito di applicazione della clausola 5, punto 1, 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 38 e giurisprudenza ivi citata]. A tale proposito, la Corte ha altresì sottolineato che l'accordo quadro non impone agli Stati membri di adottare una misura che imponga di giustificare ogni primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato con una ragione oggettiva (sentenza del 3 luglio 2014, Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 57).

53 Pertanto, la stipulazione di un contratto a tempo determinato, quale il contratto di tipo A, non è disciplinata, in quanto tale, dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro e non rientra quindi nell'ambito di applicazione di tale disposizione.

54 La disposizione in parola è invece applicabile qualora un contratto di tipo A sia prorogato per un periodo massimo di due anni, come previsto all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010, giacché si tratta, in tal caso, di una successione di due contratti a tempo determinato.

55 A tale riguardo, occorre ricordare che il punto 1 della suddetta clausola ha lo scopo di attuare uno degli obiettivi perseguiti da tale accordo quadro, vale a dire limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte a evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti [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 36 e giurisprudenza ivi citata].

56 Pertanto, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure da essa elencate, qualora il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, sono relative, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale di tali contratti o rapporti di lavoro successivi e al numero di rinnovi di questi [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 e giurisprudenza ivi citata].

57 Gli Stati membri dispongono al riguardo 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 esistenti equivalenti, e ciò tenendo conto, al contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori [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 55 e giurisprudenza ivi citata].

58 In tal modo, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali 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, punto 56 e giurisprudenza ivi citata].

59 Nel caso di specie, occorre constatare che l'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010 stabilisce non solo un limite per quanto riguarda la durata massima del contratto a tempo determinato dei ricercatori universitari rientranti nella categoria cui appartiene EB, ma anche per quanto riguarda il numero possibile di rinnovi di tale contratto. Più precisamente, relativamente al contratto di tipo A, tale legge fissa la durata massima del contratto a tre anni e autorizza una sola proroga limitata a una durata di due anni.

60 Pertanto, l'articolo 24, comma 3, della legge n. 240/2010 contiene due delle misure indicate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, ossia limiti riguardanti la durata massima totale dei contratti a tempo determinato e il numero di possibili rinnovi. Il giudice del rinvio non ha menzionato elementi che potrebbero suggerire che tali misure non siano sufficienti per prevenire efficacemente il ricorso abusivo a contratti a tempo determinato nel caso dei contratti di tipo A.

61 È vero che il giudice del rinvio riferisce, basandosi sulle sentenze del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), e del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale non contiene criteri obiettivi e trasparenti che consentano di stabilire, da un lato, se la stipulazione e la proroga di contratti di tipo A siano giustificate da esigenze reali di carattere provvisorio e, dall'altro, se essi siano idonei a soddisfare tali esigenze, e se siano attuati in maniera proporzionata.

62 A tale riguardo, occorre tuttavia constatare, in primo luogo, che, contrariamente alle circostanze di cui alle cause che hanno dato origine alle sentenze del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), e del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), la normativa nazionale applicabile alla controversia principale contiene misure che corrispondono a quelle previste alla clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'accordo quadro.

63 Infatti, nelle sentenze citate, il problema consistente nello stabilire se il rinnovo dei contratti a tempo determinato oggetto di tali cause fosse giustificato da ragioni obiettive ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro – tra cui la necessità di soddisfare esigenze reali e provvisorie – si è posto unicamente a causa dell'assenza di misure rientranti nelle due categorie di misure citate al punto 59 della presente sentenza, le quali sono invece previste all'articolo 24, comma

3, lettera a), della legge n. 240/2010. Pertanto, il fatto che la legislazione nazionale di cui al procedimento principale non contenga precisazioni quanto al carattere reale e provvisorio delle esigenze da soddisfare mediante il ricorso a contratti a tempo determinato, invocato dal giudice del rinvio, è irrilevante.

64 In secondo luogo, occorre tener presente che, nelle sentenze citate, i lavoratori interessati si trovavano in una situazione di assoluta incertezza quanto alla durata del loro rapporto di lavoro. Nel caso di specie, invece, i soggetti che stipulano un contratto di tipo A, come quello stipulato tra EB e l'Università, sono informati, ancor prima di sottoscrivere il contratto, che il rapporto di lavoro non potrà durare più di cinque anni.

65 Per quanto riguarda il beneficio, per un lavoratore, della stabilità dell'impiego, esso, come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, è senz'altro inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, laddove soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori [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 48 e giurisprudenza ivi citata].

66 Orbene, la cessazione degli effetti di un contratto di ricercatore a tempo determinato, come quello di EB, assunto in forza di un contratto di lavoro di tipo A, non comporta necessariamente un'instabilità dell'impiego, in quanto essa consente al lavoratore interessato di acquisire le qualifiche necessarie per conseguire un contratto di tipo B, il quale può, a sua volta, portare a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in qualità di professore associato.

67 In terzo luogo, occorre constatare che il fatto che le università abbiano un'esigenza permanente di assumere ricercatori universitari, come sembra emergere dalla normativa nazionale di cui trattasi, non significa che tale esigenza non possa essere soddisfatta facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato.

68 Il posto di ricercatore sembra infatti concepito come la prima tappa nella carriera di un accademico, essendo tale ricercatore destinato, in ogni caso, a evolvere verso un altro posto, vale a dire un posto di docente, in qualità di professore associato in un primo tempo e in qualità di professore ordinario in un secondo tempo.

69 Inoltre, quanto al fatto che la proroga di due anni dei contratti di tipo A è subordinata alla positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca effettuate, le «esigenze particolari» del settore interessato possono ragionevolmente consistere, per quanto riguarda il settore della ricerca scientifica, nella necessità di garantire l'evoluzione della carriera dei diversi ricercatori in funzione dei loro rispettivi meriti, i quali devono di conseguenza essere valutati. Pertanto, una disposizione che obblighi un'università a stipulare un contratto a tempo indeterminato con un ricercatore, indipendentemente dalla valutazione dei risultati delle sue attività scientifiche, non soddisfarebbe i requisiti summenzionati.

70 Infine, relativamente al principio di equivalenza, più volte invocato dal giudice del rinvio nella sua ordinanza nonché da EB stesso, esso fa riferimento alla necessità di garantire una tutela giurisdizionale dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione che non sia meno favorevole di quella prevista per i diritti analoghi che traggono origine unicamente dal diritto nazionale. Pertanto, tale principio non è applicabile nel caso di specie, poiché tale necessità riguarda solo le disposizioni che hanno ad oggetto diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 7 marzo 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punti 39 e 40).

71 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione pregiudiziale dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale in forza della quale è prevista, per quanto riguarda

l'assunzione dei ricercatori universitari, la stipulazione di un contratto a tempo determinato per un periodo di tre anni, con una sola possibilità di proroga per un periodo massimo di due anni, subordinando, da un lato, la stipulazione di tali contratti alla condizione che siano disponibili risorse «per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti», e, dall'altro, la proroga di tali contratti alla «positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte», senza che sia necessario che tale normativa stabilisca i criteri oggettivi e trasparenti che consentano di verificare se la stipulazione e il rinnovo di tali contratti rispondano effettivamente a un'esigenza reale, se essi siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tal fine.

Sulle questioni prima e seconda

72 Come menzionato al punto 40 della presente sentenza, le questioni pregiudiziali prima e seconda si riferiscono alle misure dirette a sanzionare il ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato.

73 Come risulta dalla risposta fornita alla terza questione pregiudiziale, poiché la clausola 5 dell'accordo quadro non osta alla normativa nazionale di cui al procedimento principale e questa non comporta pertanto un rischio di ricorso abusivo a contratti a tempo determinato, non è necessario rispondere alle questioni pregiudiziali prima e seconda.

Sulle spese

74 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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:

La clausola 5 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 essa non osta a una normativa nazionale in forza della quale è prevista, per quanto riguarda l'assunzione dei ricercatori universitari, la stipulazione di un contratto a tempo determinato per un periodo di tre anni, con una sola possibilità di proroga per un periodo massimo di due anni, subordinando, da un lato, la stipulazione di tali contratti alla condizione che siano disponibili risorse «per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti», e, dall'altro, la proroga di tali contratti alla «positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte», senza che sia necessario che tale normativa stabilisca i criteri oggettivi e trasparenti che consentano di verificare se la stipulazione e il rinnovo di tali contratti rispondano effettivamente a un'esigenza reale, se essi siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tal fine.

Firme