Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

5 maggio 2022 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione – Personale accademico a tempo parziale – Nomina in ruolo automatica riservata ai membri del personale accademico che svolgono un incarico di insegnamento a tempo pieno – Calcolo della percentuale di un incarico di lavoro a tempo pieno alla quale corrisponde un incarico di lavoro a tempo parziale – Insussistenza dei requisiti»

Nella causa C-265/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'hof van beroep Antwerpen (Corte d'appello di Anversa, Belgio), con decisione del 24 marzo 2020, pervenuta in cancelleria il 15 giugno 2020, nel procedimento

FN

contro

Universiteit Antwerpen e a.,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da I. Ziemele, presidente della Sesta Sezione, facente funzione di presidente della Settima Sezione, T. von Danwitz e A. Kumin (relatore), giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per FN, da P. Flamey e L. Cornelis, advocaten;

– per l'Universiteit Antwerpen e a., da H. Buyssens e J. Deridder, advocaten;

– per il governo belga, da M. Van Regemorter, L. Van den Broeck e C. Pochet, in qualità di agenti;

* Lingua processuale: il neerlandese.

– per la Commissione europea, da L. Haasbeek, D. Recchia e C. Valero, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU 1998, L 131, pag. 10), e della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo determinato»), 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 tra FN e l'Universiteit Antwerpen (Università di Anversa; in prosieguo: l'«UA»), gli ex vicerettore, rettore e decani di tale università, il Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Istituto superiore autonomo fiammingo «Hogere Zeevaartsschool»; in prosieguo: la «Hogeschool») nonché un ex direttore di tale istituto, in merito alla presunta risoluzione illecita del contratto afferente al suo incarico di professore presso l'UA.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

3 La clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale definisce la nozione di «lavoratore a tempo parziale» come quella del «lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile».

4 La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, intitolata «Principio di non discriminazione», prevede quanto segue:

«1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive».

2. Dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis".

3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non discriminazione previsto alla clausola 4.1».

L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

5 La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, intitolata «Principio di non discriminazione», così dispone ai punti 1 e 2:

«1. 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.

2. Se del caso, si applicherà il principio del "pro rata temporis"».

6 La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», prevede quanto segue:

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

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

Diritto belga

7 L'articolo 72, primo comma, del decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (decreto relativo alle università nella Comunità fiamminga), del 12 giugno 1991 (*Belgisch Staatsblad*, 4 luglio 1991, pag. 14907), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «decreto sulle università»), prevedeva quanto segue:

«Le autorità universitarie determinano per ogni membro del personale accademico se il suo incarico è a tempo pieno o a tempo parziale. Esse indicano anche gli organi cui l'incarico fa capo».

8 L'articolo 73, primo comma, del decreto sulle università recitava come segue:

«Le autorità universitarie determinano, quando viene dichiarato un posto vacante, se l'incarico è a tempo pieno (e/o) a tempo parziale o se può dar luogo a una designazione o nomina a tempo pieno o a tempo parziale».

9 Secondo l'articolo 76 del suddetto decreto, l'incarico a tempo parziale di un membro del personale accademico autonomo può comprendere o unicamente attività didattiche o unicamente attività di ricerca o una combinazione di entrambe.

10 L'articolo 91, primo e secondo comma, del suddetto decreto prevedeva:

«Un membro del personale accademico autonomo che svolge un incarico a tempo pieno sarà nominato in ruolo.

Un membro del personale accademico autonomo che svolge un incarico a tempo parziale può essere nominato in ruolo o essere designato su base temporanea per periodi rinnovabili fino a sei anni».

11 L'articolo 7 dello statuut zelfstandig academisch personeel (Statuto del personale accademico autonomo dell'Università di Anversa; in prosieguo: lo «Statuto ZAP») prevede che un carico didattico che rappresenta almeno il 50% di un incarico a tempo pieno conferisce la possibilità di una nomina in ruolo.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

12 Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, per circa vent'anni, tra il 1990 e il 2009, FN è stato nominato in varie posizioni successive nelle facoltà di Giurisprudenza e di Scienze economiche dell'UA e negli istituti di istruzione che l'hanno preceduta giuridicamente, in qualità di assistente, assistente-dottore, professore incaricato, ricercatore, professore incaricato principale e infine professore a tempo parziale. Dal fascicolo a disposizione della Corte risulta che, a tale titolo, FN rientrava nel personale accademico «autonomo» dell'UA, ai sensi del decreto sulle università.

13 Per ogni nomina, a FN sarebbero stati offerti contratti a tempo determinato, per un periodo da uno a tre anni. Tali contratti erano anche sempre a tempo parziale, dal momento che il carico didattico cui essi si riferivano era compreso tra il 10 e il 75% del carico di un posto a tempo pieno, a seconda dei casi. FN non è mai stato nominato in ruolo.

14 Al momento dell'ultimo rinnovo del suo mandato per l'anno accademico 2009, gli sarebbe stato proposto un carico didattico corrispondente al 15% di un incarico a tempo pieno nella Facoltà di Economia Applicata e al 5% nella Facoltà di Giurisprudenza, mentre in precedenza i suoi carichi didattici in queste facoltà corrispondevano rispettivamente al 50% e al 10% di un incarico a tempo pieno, e il numero di ore di lezione sarebbe stato ridotto da 165 a 135 ore.

15 A seguito di tale proposta, FN ha intentato un'azione di risarcimento contro i convenuti nel procedimento principale dinanzi al rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunale di primo grado di Anversa, Belgio), principalmente sulla base della responsabilità extracontrattuale di questi ultimi e, in subordine, sulla base di un licenziamento illecito da parte loro. Secondo FN, alcuni dei suoi colleghi in situazioni simili erano stati infatti nominati in ruolo a tempo pieno e per una durata indeterminata. Inoltre, egli sarebbe stato impiegato nell'ambito di uno «pseudo statuto» che sarebbe, peraltro, incompatibile con il diritto dell'Unione.

16 Con sentenza del 24 gennaio 2018, il rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunale di primo grado di Anversa) ha dichiarato il ricorso contro la UA e la Hogeschool ricevibile ma infondato, mentre il ricorso contro gli altri convenuti nel procedimento principale è stato dichiarato irricevibile. FN ha interposto appello contro detta sentenza dinanzi al giudice del rinvio, l'hof van beroep Antwerpen (Corte d'appello di Anversa, Belgio).

17 In tal contesto, l'hof van beroep Antwerpen (Corte d'appello di Anversa) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se la clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro sul lavoro a tempo determinato] e la clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro sul lavoro a tempo parziale], debbano essere interpretate nel senso che esse ostano a che, sulla base di un regime nazionale (articolo 91 del decreto sulle università) ai sensi del quale il personale accademico autonomo con un incarico a tempo pieno è nominato in ruolo, mentre il personale con un incarico a tempo parziale può essere o nominato [in ruolo] o assunto temporaneamente per periodi rinnovabili fino a sei anni, a un'università sia consentito:

a) impiegare, sulla base del potere discrezionale, per vent'anni un professore in forza di una ventina di contratti di lavoro successivi, di breve durata e a tempo parziale, e di assunzioni a norma dello statuto per periodi da uno a tre anni, senza alcuna limitazione nel numero totale di proroghe, mentre altri colleghi con incarichi analoghi hanno beneficiato di una nomina in ruolo e a tempo pieno;

b) fissare, nel suo statuto per il personale, solo il limite minimo generico della percentuale di impiego del 50 per cento per essere presi in considerazione per una nomina in ruolo, senza stabilire alcun criterio in base al quale i membri del personale impiegati a tempo parziale per almeno il 50 per cento vengono nominati in ruolo o assunti su base temporanea;

c) riconoscere a un professore a tempo parziale percentuali di incarico in base a un "potere discrezionale" illimitato, senza stabilire criteri oggettivi e senza applicare una misurazione oggettiva del carico di lavoro;

d) negare a un professore con incarico a tempo determinato e a tempo parziale, allorché la sua assunzione non viene più rinnovata sulla base del «potere discrezionale» dell'università, il diritto di invocare il carattere asseritamente abusivo delle condizioni di impiego applicate in passato, giacché egli avrebbe praticamente di volta in volta "accettato" tali condizioni eseguendo il lavoro affidatogli, con la conseguente perdita della tutela del diritto dell'Unione».

Sulla questione pregiudiziale

Sulla ricevibilità

18 Nelle loro osservazioni scritte, i convenuti nel procedimento principale sostengono, anzitutto, che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile nella sua interezza, poiché non è pertinente né necessaria. A tal proposito, essi ritengono che il giudice del rinvio non abbia precisato i motivi per cui l'interpretazione di alcune disposizioni del diritto dell'Unione era necessaria e che la questione pregiudiziale sia poco chiara, troppo fattuale e contenga una presentazione soggettiva dei fatti favorevole agli argomenti addotti da FN nelle sue osservazioni scritte.

19 I convenuti nel procedimento principale sostengono, poi, che la questione pregiudiziale non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o l'oggetto del procedimento principale. Il giudice del rinvio non avrebbe sufficientemente spiegato la pertinenza di tale questione rispetto all'oggetto del procedimento principale, in particolare la domanda di risarcimento del danno per atto illecito. Allo stesso modo, i fatti relativi alla controversia nel procedimento principale sarebbero descritti solo sommariamente nella decisione di rinvio, in quanto sono già stati esposti nella sentenza del 24 gennaio 2018 del rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunale di primo grado di Anversa), mentre la questione pregiudiziale riguarda principalmente tali fatti.

20 Infine, tali convenuti sostengono che, per quanto riguarda la presunta discriminazione, la decisione di rinvio non pone a confronto le condizioni di lavoro dei collaboratori temporanei a tempo parziale con quelle del personale di ruolo a tempo parziale. Di conseguenza, né la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato né la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale sarebbero applicabili alla controversia di cui al procedimento principale.

21 Al riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il procedimento ex articolo 267 TFUE è uno strumento di cooperazione fra la Corte e i giudici nazionali, per mezzo del quale la prima fornisce ai secondi gli elementi di interpretazione del diritto dell'Unione loro necessari per risolvere le controversie dinanzi ad essi pendenti (v., in particolare, sentenza del 1º ottobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

22 Nell'ambito di tale cooperazione spetta esclusivamente al giudice nazionale, che è investito della controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle specifiche circostanze della causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che esso sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 1º ottobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

23 Ne consegue che le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione proposte dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il rigetto da parte della Corte di una domanda presentata da un giudice nazionale è possibile soltanto se appare in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non

disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (sentenza del 1º ottobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

24 Così, dal momento che la decisione di rinvio costituisce il fondamento del procedimento seguito dinanzi alla Corte, è indispensabile che il giudice nazionale chiarisca, in tale decisione, il contesto di diritto e di fatto nel quale si inserisce il procedimento principale e fornisca un minimo di spiegazioni sui motivi della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione, nonché sul nesso a suo avviso intercorrente tra tali disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui è investito (sentenza del 1º ottobre 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punto 29 e giurisprudenza ivi citata].

25 Tali requisiti cumulativi relativi al contenuto di una domanda di pronuncia pregiudiziale sono esplicitamente enunciati all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte, di cui il giudice del rinvio è considerato, nell'ambito della cooperazione istituita dall'articolo 267 TFUE, a conoscenza e a cui è tenuto a conformarsi rigorosamente, e che sono richiamati, tra l'altro, nelle raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (GU 2019, C 380, pag. 1), il cui punto 15 riproduce in ciascuno dei suoi tre trattini i requisiti di cui all'articolo 94, rispettivamente da a) a c), del regolamento di procedura. Inoltre, secondo il punto 16 di tali raccomandazioni, «il giudice del rinvio deve fornire i *riferimenti precisi delle disposizioni nazionali applicabili ai fatti della controversia principale e delle disposizioni del diritto dell'Unione* di cui è richiesta l'interpretazione o di cui è messa in discussione la validità» (v., in tal senso, ordinanza del 21 febbraio 2022, Leonardo, C-550/21, non pubblicata, EU:C:2022:139, punto 13 e giurisprudenza ivi citata).

26 Occorre altresì ricordare che le informazioni contenute nelle decisioni di rinvio servono non solo a consentire alla Corte di fornire risposte utili, ma anche a dare ai governi degli Stati membri nonché alle altre parti interessate la possibilità di presentare osservazioni ai sensi dell'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea. Spetta alla Corte garantire che tale possibilità sia salvaguardata, considerato che, in forza di detta disposizione, solo le decisioni di rinvio sono notificate alle parti interessate, accompagnate da una traduzione nella lingua ufficiale di ciascuno Stato membro, con esclusione del fascicolo nazionale eventualmente trasmesso alla Corte dal giudice del rinvio (v., in particolare, sentenza del 27 novembre 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punto 85).

27 Orbene, nel caso di specie, per quanto riguarda i quesiti specificamente indicati ai punti a) e d) della questione pregiudiziale, la decisione di rinvio non soddisfa tutti i requisiti di cui ai punti da 21 a 26 della presente sentenza.

28 Infatti per quanto riguarda tale punto a), la decisione di rinvio non permette di comprendere le ragioni per cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, ossia le due disposizioni di tali accordi quadro che stabiliscono il principio di non discriminazione, osterebbero ad una normativa nazionale in base alla quale un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale, come FN, possa essere nominato in ruolo o assunto su base temporanea per periodi rinnovabili fino a sei anni, mentre un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno sarà nominato in ruolo.

29 Dalla decisione di rinvio risulta tutt'al più che tale normativa ha permesso a FN di essere impiegato per 20 anni sulla base di una ventina di contratti di lavoro consecutivi di breve durata e a tempo parziale e di assunzioni statutarie da uno a tre anni, senza la minima limitazione del numero totale di proroghe, mentre alcuni dei suoi colleghi che avevano svolto incarichi analoghi avrebbero beneficiato di una nomina in ruolo e a tempo pieno.

30 Occorre rilevare che, nella presente domanda di pronuncia pregiudiziale, la presentazione del contesto di diritto e di fatto non consente di trarre conclusioni sulla compatibilità della normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, alla luce del principio di non discriminazione di cui alle rispettive clausole 4, punto 1, dei rispettivi accordi quadro. Tale giudice si limita, infatti, ad indicare che la questione che si pone è se l'articolo 91 del decreto sulle università sia compatibile con tali disposizioni del diritto dell'Unione. Inoltre, la decisione di rinvio non contiene la minima informazione sulla situazione dei membri del personale accademico con incarichi di insegnamento a tempo pieno e/o assunti a tempo indeterminato per poter tracciare un confronto tra tale gruppo di lavoratori e il gruppo cui appartiene FN.

31 Per quanto riguarda il punto d) della questione posta, che fa ancora riferimento alle sole clausole 4, punto 1, degli accordi quadro relativi, rispettivamente, al lavoro a tempo determinato e al lavoro a tempo parziale, la decisione di rinvio non consente di comprendere le ragioni per cui la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale sia contraria a tali disposizioni, che riguardano il principio di non discriminazione. Dalla decisione di rinvio non risulta, infatti, in alcun modo che una normativa nazionale o una prassi dei convenuti nel procedimento principale implichino che un membro del personale accademico, in una situazione come quella di FN, non possa utilmente invocare il carattere abusivo delle precedenti condizioni di impiego per il fatto di avere ogni volta «accettato» tali condizioni eseguendo il lavoro concordato, sicché avrebbe in tal modo tacitamente rinunciato al suo diritto a tale tutela derivante dal diritto dell'Unione.

32 Poiché la Corte non dispone degli elementi di fatto e di diritto necessari per dare una risposta utile ai punti a) e d) della questione posta, si deve dichiarare che tali punti a) e d) sono irricevibili, mentre i punti b) e c) della questione pregiudiziale beneficiano della presunzione di rilevanza di cui al punto 23 della presente sentenza.

Sulla questione, sub b)

33 In limine occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice del rinvio una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte [sentenza del 10 febbraio 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Termine di prescrizione), C-219/20, EU:C:2022:89, punto 33 e giurisprudenza ivi citata].

34 La questione posta, sub b), riguarda la compatibilità dell'articolo 91 del decreto sulle università con l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, nei limiti in cui tale disposizione di diritto nazionale prevede che un membro del personale accademico autonomo che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno sia automaticamente nominato in ruolo, mentre un membro del personale accademico autonomo che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale può essere nominato in ruolo o assunto su base temporanea per periodi rinnovabili fino a sei anni.

Per quanto riguarda lo Statuto ZAP, che sembra completare detto articolo 91, esso prevede che un carico didattico che rappresenta almeno il 50% di un incarico di insegnamento a tempo pieno conferisce la possibilità di una nomina in ruolo.

35 Dal suddetto punto b) della questione posta risulta anche che non viene stabilito alcun criterio per determinare le condizioni in cui un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale pari ad almeno il 50% di un incarico di insegnamento a tempo pieno non è nominato in ruolo, ma assunto su base temporanea, sicché sembra che il giudice del rinvio si interroghi in merito alla sussistenza di una discriminazione tra diversi gruppi di lavoratori a tempo parziale.

36 Tuttavia, l'articolo 91 del decreto sulle università solleva questioni quanto ad un'eventuale differenza di trattamento tra, da un lato, i membri del personale accademico che svolgono un incarico di insegnamento a tempo pieno, che sono nominati automaticamente in ruolo, e, dall'altro, i membri del personale accademico che svolgono un incarico di insegnamento a tempo parziale, che possono essere nominati in ruolo, ma che possono anche essere assunti su base temporanea, in mancanza, tuttavia, di qualsiasi criterio di valutazione.

37 Poiché sussiste una tale differenza di trattamento nella normativa nazionale tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale per quanto riguarda le condizioni di lavoro, risulta che l'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale possa essere utile al giudice del rinvio nella risoluzione della controversia di cui al procedimento principale.

38 Ciò premesso, si deve intendere che, con la sua questione, sub b), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una prassi nazionali secondo le quali un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno sarà automaticamente nominato in ruolo, mentre un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale sarà o nominato in ruolo o assunto su base temporanea.

39 Occorre ricordare, anzitutto, che poiché i termini della clausola 4, punto 1, di tale accordo quadro non permettono di definire la portata esatta della nozione di «condizioni di impiego», si deve, conformemente ad una giurisprudenza costante, prendere in considerazione il contesto e gli scopi perseguiti dalla normativa di cui tale clausola fa parte (sentenza del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 110).

40 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se, nella fattispecie, le disposizioni che disciplinano la nomina dei membri del personale accademico autonomo costituiscano «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4 di detto accordo quadro, occorre ricordare che tale clausola deve essere intesa come espressione di un principio del diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato restrittivamente [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 30 e giurisprudenza ivi citata].

41 Si deve ricordare a questo proposito che l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale mira, da un lato, a promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, a eliminare la discriminazione tra i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo pieno [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 27 e giurisprudenza ivi citata].

42 Il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, di tale accordo quadro non è che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che rientra nei principi fondamentali del diritto dell'Unione [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 29 e giurisprudenza ivi citata].

43 A tale riguardo, occorre ricordare che tale clausola osta, per quanto riguarda le condizioni di impiego, a che i lavoratori a tempo parziale, per il solo motivo che lavorano a tempo parziale, siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 25).

44 Un'interpretazione di siffatta clausola che escluda l'accesso a una nomina in ruolo dalla nozione di «condizioni di impiego», ai sensi di tale clausola, equivarrebbe a ridurre, in spregio all'obiettivo assegnato a detta clausola, la portata della protezione concessa ai lavoratori interessati contro le discriminazioni, introducendo una distinzione basata sulla natura delle condizioni di impiego, che i termini di questa clausola non suggeriscono affatto [v., in tal senso, ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 31].

45 In secondo luogo, è necessario esaminare se l'esclusione dall'accesso alla nomina in ruolo dei membri del personale accademico autonomo svolgenti un incarico di insegnamento a tempo parziale per il solo fatto che lavorano a tempo parziale comporti un trattamento meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno che si trovano in una situazione comparabile.

46 A tal proposito, la clausola 3, punto 2, primo comma, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale definisce il «lavoratore a tempo pieno comparabile» come un «lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze».

47 Per valutare se i lavoratori svolgono un lavoro identico o simile, ai sensi di tale accordo quadro, occorre tener conto di una serie di fattori, quali la natura del loro lavoro, le loro qualifiche e competenze, le condizioni di formazione e le condizioni di lavoro [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 34 e giurisprudenza ivi citata].

48 Orbene, nel caso di specie, gli elementi di fatto e di diritto del fascicolo sottoposto alla Corte non consentono di determinare se i membri del personale accademico autonomo a tempo parziale e i membri del personale accademico autonomo a tempo pieno dell'UA si trovino o meno in situazioni comparabili, circostanza che spetta comunque al giudice del rinvio verificare.

49 Secondo le uniche indicazioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale, l'articolo 7 dello Statuto ZAP prevede che un incarico d'insegnamento a tempo parziale corrispondente ad almeno il 50% di un incarico d'insegnamento a tempo pieno conferisce la possibilità di una nomina in ruolo e, secondo il giudice del rinvio, non viene definito nessun altro criterio.

50 Ne consegue che il lavoratore che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno ha automaticamente accesso a una nomina in ruolo, mentre il lavoratore che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale ha solo la possibilità di beneficiare di tale nomina a condizioni non regolate da tale statuto. Si tratta quindi di una differenza di trattamento basata unicamente sul fatto che il lavoratore interessato svolge il suo lavoro a tempo parziale.

51 Date siffatte circostanze, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, risulta emergere chiaramente dai termini delle disposizioni dell'articolo 91 del decreto sulle università, in combinato disposto con l'articolo 7 dello Statuto ZAP, che i membri del personale accademico autonomo svolgenti un incarico di insegnamento a tempo pieno e i membri del personale accademico autonomo svolgenti un incarico di insegnamento a tempo parziale sono trattati diversamente per quanto concerne l'accesso a una nomina in ruolo.

52 Tuttavia, dalla formulazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale risulta che una tale differenza di trattamento può essere considerata conforme al principio di non discriminazione se è giustificata da ragioni obiettive.

53 Va ricordato a questo proposito che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni obiettive» deve essere intesa nel senso che non consente di giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno per il fatto che tale differenza è prevista da una norma nazionale generale e astratta, come una legge o un contratto collettivo [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 46 e giurisprudenza ivi citata].

54 Detta nozione richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa si inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e sia a tal fine necessaria. Tali elementi possono risultare, in particolare, dalla natura particolare delle mansioni per l'esecuzione delle quali sono stati conclusi contratti a tempo parziale e dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di un obiettivo legittimo della politica sociale di uno Stato membro [ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, non pubblicata, EU:C:2019:858, punto 47 e giurisprudenza ivi citata].

55 Nella fattispecie, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, risulta che né l'articolo 91 del decreto sulle università né l'articolo 7 dello Statuto ZAP menzionino alcuna giustificazione oggettiva. Del pari, dal fascicolo di cui dispone la Corte non risulta che l'UA giustifichi la nomina in ruolo dei membri del personale accademico alla luce di ragioni oggettive diverse dal fatto che il lavoratore interessato eserciti le sue funzioni a tempo pieno.

56 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla questione posta, sub b), dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una prassi nazionali in base alle quali un membro del

personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno sarà automaticamente nominato in ruolo, senza alcuna ragione obiettiva se non il fatto di svolgere tale incarico a tempo pieno, mentre un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale sarà o nominato in ruolo o assunto su base temporanea.

Sulla questione, sub c)

57 Con la sua questione, sub c), il giudice del rinvio chiede se l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale debba essere interpretato nel senso che osta a una prassi nazionale secondo la quale, al momento della assunzione di un membro del personale accademico per un incarico di insegnamento a tempo parziale, le autorità accademiche interessate, stante l'autonomia loro conferita dal diritto nazionale in materia di gestione delle risorse umane, non sono tenute a conformarsi a criteri oggettivi nel determinare la percentuale rappresentata da detto incarico di insegnamento a tempo parziale rispetto a un incarico a tempo pieno.

58 Nella fattispecie, dalla decisione di rinvio emerge che tale aspetto della questione pregiudiziale risulta legato alla circostanza che, nel 2008, l'incarico d'insegnamento a tempo parziale di FN ammontava a 165 ore di lezione ripartite tra due facoltà dell'UA, il che avrebbe corrisposto rispettivamente al 50% e al 10% di un incarico d'insegnamento a tempo pieno, mentre l'offerta di assunzione per il 2009 riguardava 135 ore di lezione, il che avrebbe corrisposto al 15% di un incarico d'insegnamento a tempo pieno nella prima facoltà e al 5% nella seconda. Ne consegue che, per il 2008, 165 ore di lezione avrebbero rappresentato un carico didattico corrispondente al 60% di un incarico a tempo pieno, mentre, per il 2009, 135 ore di lezione avrebbero rappresentato solo il 20% di un incarico d'insegnamento a tempo pieno, senza che la riduzione significativa di tale percentuale rispetto alla riduzione, più relativa, del numero di ore di lezione sia basata su criteri obiettivi.

59 La questione, sub c) deve quindi essere riformulata nel senso che essa mira, in sostanza, a determinare se l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale debba essere interpretato nel senso che esso stabilisce, per un datore di lavoro che assume un lavoratore a tempo parziale, condizioni relative al metodo di calcolo della percentuale che tale incarico di insegnamento a tempo parziale rappresenta rispetto a un incarico di insegnamento a tempo pieno comparabile.

60 A questo proposito, occorre ricordare che la clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale definisce il «lavoratore a tempo parziale» come un «lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile».

61 Né tale disposizione né alcun'altra disposizione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, tuttavia, stabiliscono requisiti relativi al calcolo della percentuale che il carico di lavoro di un lavoratore a tempo parziale rappresenta rispetto al carico di lavoro di un lavoratore a tempo pieno in una situazione comparabile.

62 Ne consegue che il metodo di calcolo della percentuale di un carico di lavoro a tempo parziale rispetto a un carico di lavoro a tempo pieno non è disciplinato dall'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

63 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla questione posta, sub c) dichiarando che l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale deve essere interpretato nel senso che esso non prevede, a carico del datore di lavoro che assume un lavoratore a tempo parziale, alcun requisito relativo al metodo di calcolo della percentuale che tale incarico a tempo parziale rappresenta rispetto ad un incarico a tempo pieno comparabile.

Sulle spese

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

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

1) **La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una prassi nazionali in base alle quali un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo pieno sarà automaticamente nominato in ruolo, senza alcuna ragione obiettiva se non il fatto di svolgere tale incarico a tempo pieno, mentre un membro del personale accademico che svolge un incarico di insegnamento a tempo parziale sarà o nominato in ruolo o assunto su base temporanea.**

2) **L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81, come modificata dalla direttiva 98/23, deve essere interpretato nel senso che esso non prevede, a carico del datore di lavoro che assume un lavoratore a tempo parziale, alcun requisito relativo al metodo di calcolo della percentuale che tale incarico di lavoro a tempo parziale rappresenta rispetto ad un incarico di lavoro a tempo pieno comparabile.**

Firme

Allegato

Elenco dei convenuti

Universiteit Antwerpen, con sede in Anversa (Belgio),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, con sede in Anversa,

PB, residente ad Anversa,

ZK, residente ad Anversa,

NG, residente ad Anversa,

ZN, residente a Haacht (Belgio),

UM, residente a Duffel (Belgio).