

(da www.servizi-legali.it)

La Corte di giustizia, con sentenza dell'8 marzo 2012 in causa C-251/11, ha riconosciuto che non si può, da parte di uno Stato membro dell'Unione europea, arrivare a pregiudicare lo scopo o l'effetto utile di un accordo quadro recepito in direttiva e che pertanto lo Stato membro non può adottare una legge che, a fronte d'una direttiva e accordo quadro che abbiano per fine la tutela dei lavoratori quanto a stabilità del rapporto lavorativo, potrebbe dissuadere il lavoratore dal concludere un nuovo contratto di lavoro, sia pure a tempo indeterminato, che gli fosse "offerto in sostituzione" di quello a tempo determinato. La Corte di giustizia ha rilevato che una tale legge porterebbe a perdere in questo modo il beneficio della stabilità dell'impiego inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori
.
Questo è il senso dei punti 43 e 44 della sentenza in questione, ove si legge:
"*43 Vero è che il margine di discrezionalità che l'accordo quadro lascia agli Stati membri non è illimitato, giacché esso non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo scopo o l'effetto utile dell'accordo quadro (citate sentenze Adeneler e a., punto 82, nonché Angelidaki e a., punto 155).*
44 Come ha affermato a tal proposito il governo francese, se uno Stato membro consentisse che la trasformazione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato fosse associata a modifiche sostanziali delle clausole principali del contratto precedente in senso globalmente sfavorevole all'agente contrattuale, quando l'oggetto del suo incarico e la natura delle sue funzioni restano invariati, non si può escludere che quest'ultimo potrebbe essere dissuaso dal concludere il nuovo contratto offertogli, perdendo in questo modo il beneficio della stabilità dell'impiego inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori."

LEGGI DI SEGUITO L'INTERA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'8/3/2012 IN CAUSA C-251/11, TRATTA DAL SITO DELLA CORTE ...

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

8 marzo 2012

«Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Misure di prevenzione degli abusi di siffatti contratti – Trasformazione dell'ultimo contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato – Obbligo di mantenere immutate le clausole principali dell'ultimo contratto a tempo determinato»

Nella causa C 251/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal administratif de Rennes (Francia), con decisione del 5 maggio 2011, pervenuta in cancelleria il 23 maggio 2011, nel procedimento

Martial Huet

contro

Université de Bretagne occidentale,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dal sig. U. Lõhmus, presidente di sezione, dai sigg. A. Ó Caoimh (relatore) e A. Arabadjiev, giudici,

avvocato generale: sig.ra J. Kokott

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per M. Huet, da M. Faguer e V. Lahalle, avocats;

– per il governo francese, da G. de Bergues e J. Rossi, in qualità di agenti;

– per il governo polacco, da M. Szpunar, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da M. Van Hoof 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 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, siglato 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 L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia pendente tra il sig. Huet e il suo datore di lavoro, l'Université de Bretagne occidentale (Università della Bretagna occidentale; in prosieguo: l'«UBO»), in merito ai termini e alle condizioni del contratto di lavoro da lui concluso con detta università, quale risultante dalla trasformazione del suo ultimo contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 Conformemente al quattordicesimo considerando della direttiva 1999/70, 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.

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

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

«Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.

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

tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

6 I punti 6□8 e 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro così recitano:

«6. considerando che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento;

7. considerando che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi;

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

(…)

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

7 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo di quest'ultimo è di:

«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».

8 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro è formulata come segue:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

9 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro 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».

10 La clausola 5 dell'accordo quadro, 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».

11 La clausola 8, punto 3, dell’accordo quadro così recita:

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

La normativa nazionale

12 L’articolo 13, paragrafo 1, della legge n. 2005 843, del 26 luglio 2005, recante varie misure di recepimento del diritto comunitario nella funzione pubblica, prevede quanto segue:

«In applicazione delle disposizioni del decreto menzionato all’articolo 7 della legge n. 84 16, dell’11 gennaio 1984, recante disposizioni statutarie relative alla funzione pubblica statale, il contratto con il quale un agente, in funzione alla data di pubblicazione della presente legge o che a tale data benefici di un congedo, è assunto a copertura di un impiego permanente, può essere rinnovato subordinatamente alle condizioni previste all’articolo 4, quarto, quinto e sesto comma, della medesima legge. Il contratto di un agente il quale, alla data di pubblicazione della presente legge, sia in funzione da almeno sei anni in via continuativa, può, alla scadenza, essere rinnovato solo per espressa decisione e a tempo indeterminato (...)».

13 L'articolo 4 della legge n. 84 16 così dispone:

«In deroga al principio enunciato all'articolo 3 del titolo I dello Statuto generale, è possibile l'assunzione di agenti contrattuali nei casi seguenti:

1° Quando non esista un corpo di funzionari che possano garantire le funzioni corrispondenti;

2° Per gli impieghi del livello della categoria A e, nelle rappresentanze dello Stato all'estero, delle altre categorie, quando la natura delle funzioni o le necessità dei servizi lo giustifichino.

Gli agenti così assunti sono impiegati con contratti a tempo determinato, della durata massima di tre anni. Tali contratti sono rinnovabili mediante espressa decisione. La durata dei contratti in successione non può essere superiore a sei anni.

Al termine del periodo massimo di sei anni di cui al comma precedente, tali contratti possono essere rinnovati solo per espressa decisione e a tempo indeterminato (...)».

Causa principale e questione pregiudiziale

14 Il ricorrente nel procedimento principale ha ricoperto un posto di ricercatore presso l'UBO per sei anni consecutivi. Egli è stato assunto sulla base di una serie di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, rinnovati senza interruzione dal 1° marzo 2002 al 15 marzo 2008, e tutti indicanti le sue funzioni di ricercatore.

15 In forza dell'articolo 13 della legge n. 2005 843 e, conformemente alla domanda del ricorrente nel procedimento principale, alla scadenza dell'ultimo contratto a tempo determinato, l'UBO gli ha offerto un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Quest'ultimo, firmato il 26

marzo 2008, prevedeva, da un lato, che il ricorrente nel procedimento principale avrebbe esercitato la funzione di ingénieur d'études (dipendente pubblico con la qualifica di ingegnere), ovverosia una qualifica diversa da quella di ricercatore e, dall'altra, che la sua retribuzione sarebbe stata inferiore a quella precedentemente percepita sulla base dei contratti a tempo determinato.

16 Il ricorrente nel procedimento principale sostiene che, benché il suo contratto a tempo indeterminato indichi funzioni diverse da quelle precedentemente esercitate, queste ultime, di fatto, sono invece rimaste invariate.

17 Il 26 maggio 2008 il ricorrente nel procedimento principale ha inoltrato all'UBO una richiesta di modifica del suo contratto di lavoro a tempo indeterminato in quanto quest'ultimo operava una retrocessione delle sue funzioni e comportava una diminuzione della sua retribuzione.

18 Tale richiesta ha costituito oggetto di una decisione implicita di rigetto da parte dell'UBO.

19 Il ricorrente nel procedimento principale ha quindi proposto un ricorso per eccesso di potere dinanzi al Tribunal administratif de Rennes (Tribunale amministrativo di Rennes) diretto ad ottenere, da un lato, l'annullamento della decisione implicita di rigetto della richiesta di modifica del contratto di lavoro a tempo indeterminato e, dall'altro, la modifica di quest'ultimo contratto sotto il profilo retributivo e della natura delle funzioni.

20 Il ricorrente nel procedimento principale è dell'avviso che l'articolo 13 della legge n. 2005 843 implichi necessariamente, in occasione del rinnovo dell'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato per una durata indeterminata, che vengano mantenute immutate le clausole principali contenute in quest'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato.

21 Ciò considerato, il Tribunal administratif de Rennes ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se, nel caso in cui lo Stato decida di rinnovare l'impiego di un agente precedentemente

assunto per un periodo di sei anni con contratto a tempo determinato, l'obbligo di ricorrere a un contratto a tempo indeterminato previsto all'articolo 13 della legge 26 luglio 2005 implichi necessariamente, in considerazione degli obiettivi della [direttiva 1999/70], che nel nuovo contratto vengano mantenute immutate le clausole principali dell'ultimo contratto concluso, in particolare quelle relative alla denominazione del posto e alla retribuzione».

Sulla ricevibilità

22 Il ricorrente nel procedimento principale sostiene che la Corte non avrebbe dovuto essere investita della questione pregiudiziale sollevata, dal momento che nessuna delle parti ha dedotto dinanzi al giudice del rinvio la violazione della direttiva 1999/70 o di un'altra norma del diritto dell'Unione.

23 A tal proposito occorre ricordare che il fatto che le parti nel procedimento principale non abbiano sollevato, dinanzi al giudice del rinvio, un problema di diritto dell'Unione non osta a che la Corte possa essere adita da tale giudice. Prevedendo il rinvio pregiudiziale alla Corte quando «una questione è sollevata davanti a un organo giurisdizionale nazionale», l'articolo 267, secondo e terzo comma, TFUE non intende limitare tale rinvio ai soli casi in cui l'una o l'altra parte nel procedimento principale abbia preso l'iniziativa di sollevare una questione d'interpretazione o di validità del diritto dell'Unione, ma si riferisce anche a casi in cui una questione del genere sia sollevata dallo stesso giudice nazionale, il quale ritenga la decisione della Corte su tale punto «necessaria per emanare la sua sentenza» (sentenza del 16 giugno 1981, Salonia, 126/80, Racc. pag. 1563, punto 7).

24 L'articolo 267 TFUE conferisce ai giudici nazionali la facoltà – ed eventualmente impone loro l'obbligo – di effettuare un rinvio pregiudiziale qualora essi rilevino, vuoi d'ufficio, vuoi su domanda di parte, che il merito della controversia solleva un aspetto previsto al primo comma di detto articolo. I giudici nazionali godono della più ampia facoltà di adire la Corte se ritengono che nell'ambito di una controversia dinanzi ad essi pendente siano sorte questioni, essenziali per la pronuncia nel merito, che implicano un'interpretazione o un accertamento della validità delle disposizioni del diritto dell'Unione (sentenze del 16 gennaio 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf, 166/73, Racc. pag. 33, punto 3, e del 10 luglio 1997, Palmisani, C 261/95, Racc. pag. I 4025, punto 20).

25 Nella fattispecie in esame basti constatare che il giudice del rinvio ha ritenuto necessario chiedere alla Corte di fornire elementi interpretativi attinenti alla direttiva 1999/70 e all'accordo

quadro che figura in allegato a quest'ultima, al fine di valutare la compatibilità con tale accordo quadro di una normativa nazionale che prevede la trasformazione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato e le condizioni al ricorrere delle quali avviene detta trasformazione.

26 Di conseguenza, l'obiezione sollevata dal ricorrente nel procedimento principale vertente sul rinvio alla Corte non può essere accolta e occorre rispondere alla questione sollevata.

Sulla questione pregiudiziale

27 In via preliminare, occorre osservare che la questione sollevata non indica alcuna disposizione precisa della direttiva 1999/70 o dell'accordo quadro che figura in allegato a quest'ultima e la cui interpretazione sia necessaria per consentire al giudice del rinvio di emettere la propria decisione nella controversia dinanzi ad esso pendente. Detta questione fa riferimento unicamente, in modo generico, alla direttiva 1999/70.

28 Secondo una giurisprudenza consolidata, spetta alla Corte, di fronte a questioni formulate in modo impreciso, ricavare dal complesso dei dati forniti dal giudice nazionale e dal fascicolo del procedimento principale i punti del diritto dell'Unione che vanno interpretati, tenuto conto dell'oggetto della lite (sentenza del 10 febbraio 2011, Haribo Lakritzen Hans Riegel e Österreichische Salinen, C□436/08 e C□437/08, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32 nonché giurisprudenza ivi citata).

29 Il giudice del rinvio fa riferimento, nella sua ordinanza, alle clausole 4, punto 1, 5 e 8, punto 3, dell'accordo quadro.

30 Per quanto riguarda la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che vieta un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che non sussistano ragioni oggettive, occorre rilevare che la disposizione in parola non è pertinente nel caso di specie. Infatti, come affermato dal governo francese, il ricorrente nel procedimento principale non allega un trattamento differenziato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato assunti dall'UBO.

31 Del pari, tenuto conto dell'oggetto del procedimento principale, neppure il divieto di reformatio in peius previsto dalla clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro risulta pertinente. Infatti, come risulta dalla giurisprudenza della Corte, per rientrare nel divieto sancito da detta clausola, la reformatio in peius dedotta deve, da un lato, essere collegata all'«applicazione» dell'accordo quadro e, dall'altro, avere ad oggetto il «livello generale di tutela» dei lavoratori a tempo determinato (sentenza del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., da C-378/07 a C-380/07, Racc. pag. I-3071, punto 126, nonché, in tal senso, sentenza del 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Racc. pag. I-9981, punto 52).

32 Nel caso di specie, il ricorrente nel procedimento principale non ha asserito che il fatto di non mantenere immutate nel suo nuovo contratto a tempo indeterminato le clausole principali del suo ultimo contratto a tempo determinato comporterebbe una riduzione del livello generale di tutela dei lavoratori, cui fa riferimento detta clausola.

33 Alla luce delle indicazioni contenute nella decisione di rinvio e considerato il fatto che l'articolo 13, paragrafo 1, della legge n. 2005-843 costituisce una misura di prevenzione degli abusi ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, occorre considerare che il giudice del rinvio intende sapere sostanzialmente se quest'ultima clausola debba essere interpretata nel senso che uno Stato membro, la cui normativa nazionale prescriva la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato quando i contratti di lavoro a tempo determinato abbiano raggiunto una determinata durata, è tenuto a imporre che, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, vengano mantenute immutate le clausole principali contenute nel contratto precedente.

34 Come si ricava dalla giurisprudenza della Corte, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (v. sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, Racc. pag. I-6057, punto 63; Angelidaki e a., cit., punto 73, nonché del 26 gennaio 2012, Kücük, C-586/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 25).

35 Risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali del citato accordo quadro e dalla giurisprudenza della Corte che il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato sono idonei a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori soltanto in alcune circostanze (citate sentenze

Mangold, punto 64, nonché Adeneler e a., punto 62).

36 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 in essa enunciate, qualora il diritto nazionale non preveda norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere a)–c) di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (v. sentenza Angelidaki e a., cit., punti 74 e 151, nonché ordinanza del 1° ottobre 2010, Affatato, C-3/10, punti 43 e 44 e giurisprudenza ivi citata).

37 Tuttavia, come risulta dal punto 33 della presente sentenza e contrariamente a quanto sostiene la Commissione, la trasformazione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato non può essere considerata estranea all'ambito di applicazione dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 41–44). Infatti, nel caso di specie, la legge nazionale che ha indotto l'UBO a trasformare l'ultimo contratto a tempo determinato del ricorrente nel procedimento principale in un contratto a tempo indeterminato rientra effettivamente nelle misure di prevenzione di cui alla clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro.

38 Ciò detto, la Corte ha inoltre più volte dichiarato che l'accordo quadro non sancisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato (v., segnatamente, sentenza Adeneler e a., cit., punto 91).

39 Infatti, la clausola 5, punto 2, dell'accordo quadro lascia in linea di principio agli Stati membri il compito di stabilire le condizioni al ricorrere delle quali i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato devono essere considerati conclusi a tempo indeterminato (v., segnatamente, sentenza Adeneler e a., cit., punto 81).

40 Da quanto finora esposto risulta che l'accordo quadro non stabilisce le condizioni al ricorrere delle quali si può fare uso dei contratti a tempo indeterminato.

41 Occorre inoltre ricordare che, come si evince dal quattordicesimo considerando della direttiva 1999/70, dal terzo comma del preambolo dell'accordo quadro, dai punti 7 10 delle considerazioni generali e dalla clausola 1 dell'accordo quadro, quest'ultimo non è teso ad armonizzare tutte le norme nazionali relative ai contratti di lavoro a tempo determinato, ma mira unicamente, mediante la fissazione di principi generali e di requisiti minimi, a stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C 307/05, Racc. pag. I 7109, punti 26 e 36, e del 15 aprile 2008, Impact, C 268/06, Racc. pag. I 2483, punto 111, nonché ordinanza dell'11 novembre 2010, Vino, C 20/10, punto 54).

42 La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, imponendo agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure elencate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, qualora il diritto nazionale non preveda già misure equivalenti, assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali abusi, lasciando ad essi al contempo la scelta dei mezzi per conseguirlo (sentenza Impact, cit., punto 70).

43 Vero è che il margine di discrezionalità che l'accordo quadro lascia agli Stati membri non è illimitato, giacché esso non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo scopo o l'effetto utile dell'accordo quadro (citate sentenze Adeneler e a., punto 82, nonché Angelidaki e a., punto 155).

44 Come ha affermato a tal proposito il governo francese, se uno Stato membro consentisse che la trasformazione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato fosse associata a modifiche sostanziali delle clausole principali del contratto precedente in senso globalmente sfavorevole all'agente contrattuale, quando l'oggetto del suo incarico e la natura delle sue funzioni restano invariati, non si può escludere che quest'ultimo potrebbe essere dissuaso dal concludere il nuovo contratto offertogli, perdendo in questo modo il beneficio della stabilità dell'impiego inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori.

45 Spetta tuttavia alle autorità competenti verificare, conformemente alla normativa, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, se le modifiche apportate alle clausole principali del contratto di lavoro oggetto del procedimento a quo possano essere qualificate come modifiche sostanziali delle stesse clausole.

46 Alla luce delle suesposte considerazioni occorre rispondere alla questione pregiudiziale dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che uno Stato membro, la cui normativa nazionale prescriva la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato quando i contratti di lavoro a tempo determinato abbiano raggiunto una determinata durata, non è tenuto ad imporre, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, che vengano mantenute immutate le clausole principali contenute nel contratto precedente. Tuttavia, al fine di non pregiudicare gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70 e il suo effetto utile, tale Stato membro deve vigilare affinché la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non sia associata a modifiche sostanziali delle clausole del contratto precedente in senso globalmente sfavorevole all'interessato quando l'oggetto del suo incarico e la natura delle sue funzioni restano invariati.

Sulle spese

47 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 (Sesta Sezione) dichiara:

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, siglato 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 uno Stato membro, la cui normativa nazionale prescriva la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato quando i contratti di lavoro a tempo determinato abbiano raggiunto una determinata durata, non è tenuto ad imporre, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, che vengano mantenute immutate le clausole principali contenute nel contratto precedente. Tuttavia, al fine di non pregiudicare gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70 e il suo effetto utile, tale Stato membro deve vigilare affinché la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non sia associata a modifiche sostanziali delle clausole del contratto precedente in senso globalmente sfavorevole all'interessato quando l'oggetto del suo incarico e la natura delle sue funzioni restano invariati.

Firme