



---

[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

---

ECLI:EU:C:2020:810

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Ottava Sezione)

8 ottobre 2020 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articoli 1, 2 e 3 – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Misura adottata da un istituto universitario in applicazione del diritto nazionale – Conservazione della qualifica di docente di ruolo al di là dell'età pensionabile prevista dalla legge – Possibilità riservata ai docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato – Docenti che non possiedono tale qualifica – Contratti a tempo determinato – Retribuzione inferiore a quella concessa ai docenti di ruolo»

Nella causa C-644/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Curtea de Apel Alba Iulia (Corte d'appello di Alba Iulia, Romania), con decisione del 27 maggio 2019, pervenuta in cancelleria il 28 agosto 2019, nel procedimento

**FT**

contro

**Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu,**

**GS e a.,**

**HS,**

**Ministerul Educației Naționale,**

LA CORTE (Ottava Sezione),

composta da N. Wahl, presidente di sezione, F. Biltgen (relatore) e L.S. Rossi, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per FT, da D. Târșia, avvocato;
- per il governo rumeno, da E. Gane, A. Rotăreanu e S.-A. Purza, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek e C. Gheorghiu, 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'articolo 1, dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), e dell'articolo 3 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16), nonché della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra, da un lato, FT e, dall'altro, l'Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu (in prosieguo: l'«Università»), GS e a., HS e il Ministerul Educației Naționale (Ministro dell'istruzione nazionale, Romania), in merito alle condizioni di impiego del posto di lavoro di FT in seno all'Università convenuta dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

#### *Direttiva 2000/78*

3 Come enunciato dall'articolo 1, la direttiva 2000/78 mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

4 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva in parola prevede quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (...).

5 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...).

*Direttiva 1999/70*

6 Il considerando 17 della direttiva 1999/70 enuncia quanto segue:

«Per quanto riguarda i termini utilizzati nell'accordo quadro la presente direttiva, senza definirli precisamente, lascia agli Stati membri il compito di provvedere alla loro definizione secondo la legislazione e/o la prassi nazionale, come per altre direttive adottate nel settore sociale che utilizzano termini simili, purché dette definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro».

*Accordo quadro*

7 La clausola 3 dell'accordo quadro è così formulata:

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.

2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

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

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

### ***Diritto rumeno***

9 L'articolo 118, paragrafi 1 e 2, della legge n. 1/2011 a educației naționale (legge n. 1/2011 sull'istruzione nazionale), del 5 gennaio 2011 (*Monitorul Oficial*, parte I, n. 18, del 10 gennaio 2011), nella versione applicabile all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: la «legge n. 1/2011»), così dispone:

«1. Il sistema nazionale d'istruzione superiore si basa sui seguenti principi:

a) il principio dell'autonomia universitaria;

(...)

2. Nell'istruzione superiore, non sono consentite discriminazioni fondate sull'età, l'etnia, il genere, l'origine sociale, l'orientamento politico o religioso, le tendenze sessuali, né altri tipi di discriminazione, ad eccezione delle misure di discriminazione in positivo previste dalla legge».

10 Ai sensi dell'articolo 123, paragrafo 2, della legge n. 1/2011:

«L'autonomia universitaria dà il diritto alla comunità universitaria di determinare la propria missione, la strategia istituzionale, la struttura, le attività, la propria organizzazione e il proprio funzionamento, nonché la gestione delle risorse materiali e umane, nel rigoroso rispetto della legislazione vigente».

11 L'articolo 289 della legge n. 1/2011 così dispone:

«1. Il personale docente e di ricerca è collocato a riposo al compimento del 65° anno.

(...)

3. Il senato accademico delle università statali, private e confessionali, sulla base dei criteri del rendimento professionale e della situazione finanziaria, può stabilire la prosecuzione dell'attività di un professore di ruolo o di un ricercatore dopo il pensionamento, mediante un contratto a tempo determinato della durata di un anno, prorogabile annualmente conformemente al regolamento di ateneo, senza limiti di età. Il senato accademico può decidere di conferire il titolo onorifico di professore emerito, per l'eccellenza didattica e di ricerca, ai professori di ruolo che hanno raggiunto l'età pensionabile. I professori di ruolo in pensione possono essere retribuiti secondo tariffe orarie.

(...)

6. In deroga alle disposizioni del paragrafo 1, gli istituti d'istruzione superiore che non possano coprire le ore di insegnamento con personale di ruolo possono decidere il mantenimento in ruolo nell'insegnamento e/o nella ricerca, con tutti i diritti e gli obblighi che ne derivano, sulla base di una

valutazione annuale del rendimento accademico, secondo la metodologia stabilita dal senato accademico.

7. La reintegrazione nelle funzioni del personale docente in pensione si effettua su base annua, con il mantenimento dei diritti e degli obblighi che derivano dall'attività didattica svolta prima del pensionamento, con l'approvazione del senato accademico, conformemente alla metodologia di cui al paragrafo 6, a condizione che il pagamento della pensione sia sospeso per tutta la durata della reintegrazione».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

12 Nel periodo compreso tra il 1994 e il 2015 FT ha ricoperto l'incarico di professore associato di ruolo presso l'Università, sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

13 L'11 giugno 2015, raggiunta l'età pensionabile prevista dalla legge, fissata a 65 anni, FT ha potuto nondimeno conservare, in virtù di una decisione dell'Università, la qualifica di docente di ruolo per il periodo compreso tra tale data e il 30 settembre 2015 nell'ambito dell'anno accademico 2014/2015.

14 Il consiglio d'amministrazione dell'Università ha successivamente respinto la domanda di FT che le fosse conservata la qualifica di docente di ruolo per l'anno accademico 2015/2016, per il fatto che tale domanda non era conforme alla «metodologia per l'approvazione del mantenimento in ruolo del personale docente di ruolo dopo il raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età» (in prosieguo: la «metodologia»), adottata dal senato accademico con decisione n. 3655 del 28 settembre 2015. In forza della metodologia, la possibilità di conservare la qualifica di docente di ruolo oltre detta età, quale prevista dall'articolo 289, paragrafo 6, della legge n. 1/2011, era riservata ai soli docenti di ruolo che possedevano la qualifica di supervisore di tesi di dottorato. A seguito di una modifica della metodologia, tale possibilità è stata esclusa anche per questi ultimi, a partire dal 1° ottobre 2016.

15 Tenuto conto del rigetto della sua domanda, FT, a decorrere dal 2016, ha concluso con l'Università contratti successivi a tempo determinato per le medesime attività universitarie che aveva svolto in precedenza, in base a un sistema di remunerazione «su base oraria», che portava a stipendi inferiori a quelli versati ai docenti di ruolo.

16 Con ricorso in materia di diritto del lavoro presentato dinanzi al Tribunalul Sibiu (Tribunale superiore di Sibiu, Romania), FT ha contestato la decisione dell'Università, che prendeva atto che la sua qualifica di docente di ruolo era cessata il 1° ottobre 2015 per avvenuto raggiungimento dell'età pensionabile prevista dalla legge. Il giudice ha respinto il ricorso in parola constatando l'assenza di discriminazione ai sensi della direttiva 2000/78, quale invocata da FT. Tale sentenza è stata confermata dalla Curtea de Apel Alba Iulia (Corte d'appello di Alba Iulia, Romania) ed è divenuta definitiva.

17 Dal canto suo, il Tribunalul Alba (Tribunale superiore di Alba, Romania) ha respinto il ricorso in materia di contenzioso amministrativo presentato da FT, con cui essa aveva chiesto l'annullamento degli atti amministrativi alla base del rifiuto dell'Università di accogliere la sua domanda di mantenimento in ruolo.

18 Adito in sede d'impugnazione di tale rigetto, il giudice del rinvio rileva che la controversia di cui al procedimento principale verte sulla circostanza secondo cui, in forza della metodologia, la possibilità di conservare la qualifica di docente di ruolo dopo aver raggiunto l'età pensionabile

prevista dalla legge è riservata ai soli docenti che hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato. Tale giudice si chiede, più precisamente, se la fissazione di un siffatto criterio restrittivo costituisca una discriminazione indiretta, tenuto conto del fatto che la sua attuazione ha altresì per effetto di condurre alla conclusione di contratti successivi a tempo determinato, associati a un livello di stipendio minore. In caso affermativo, il giudice del rinvio chiede se possa annullare gli effetti di una decisione di un giudice nazionale passata in giudicato, con cui è stato stabilito che la situazione di cui al procedimento principale non comporta alcuna discriminazione contraria alla direttiva 2000/78.

19 In tale contesto, la Curtea de Apel Alba Iulia (Corte d'appello di Alba Iulia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 1, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), l'articolo 3 della direttiva 2000/78 e la clausola 4 dell'accordo quadro debbano essere interpretati nel senso che una misura come quella di cui al procedimento principale, che consente al datore di lavoro di prevedere che le persone che hanno compiuto 65 anni possono essere mantenute nelle funzioni come personale di ruolo con il rispetto dei diritti di cui godevano prima del pensionamento solo se hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato, penalizzando le altre persone, le quali si trovano nella stessa situazione, che avrebbero tale possibilità nel caso in cui vi fossero posti vacanti e soddisfacessero i requisiti relativi al rendimento professionale, e che consente di imporre alle persone che non hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato, per la medesima attività accademica, contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati in successione, con sistema retributivo su "base oraria", inferiore a quello concesso al docente universitario di ruolo, costituisce una discriminazione ai sensi di tali disposizioni.

2) Se la prevalenza applicativa del diritto dell'Unione (il principio del primato del diritto europeo) possa interpretarsi nel senso che consente al giudice nazionale di disapplicare una decisione definitiva del giudice nazionale in cui si è stabilito che nella situazione di fatto esposta è stata rispettata la direttiva 2000/78 e non sussiste una discriminazione».

### **Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale**

20 Nelle sue osservazioni scritte il governo rumeno contesta la ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale. Esso ritiene, da un lato, che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta dal giudice del rinvio non sia necessaria ai fini della controversia di cui al procedimento principale, che potrebbe essere risolta sul fondamento delle sole disposizioni nazionali che recepiscono tale diritto, e, dall'altro, che detto giudice non ha sufficientemente argomentato la scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione e il nesso, a suo avviso, tra queste ultime e la legislazione nazionale applicabile alla controversia di cui al procedimento principale.

21 A tal riguardo, da costante giurisprudenza della Corte risulta che spetta soltanto al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolarità del caso di specie, tanto la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, quanto la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, finché le questioni sollevate vertono sull'interpretazione di una norma giuridica dell'Unione, la Corte è, in via di principio, tenuta a statuire [sentenza del 19 novembre 2019, A.K. e a. (Indipendenza della Sezione disciplinare della Corte suprema), C-585/18, C-624/18 e C-625/18, EU:C:2019:982, punto 97 nonché giurisprudenza ivi citata].

22 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il rifiuto della Corte di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile soltanto qualora risulti in modo manifesto che l'interpretazione richiesta relativamente a una norma dell'Unione non ha alcun rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia nel procedimento principale, oppure qualora il problema sia di natura ipotetica, o anche quando la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per rispondere utilmente alle questioni che le vengono sottoposte [sentenza del 19 novembre 2019, A.K. e a. (Indipendenza della Sezione disciplinare della Corte suprema), C-585/18, C-624/18 e C-625/18, EU:C:2019:982, punto 98 nonché giurisprudenza ivi citata].

23 Nel caso di specie, non risulta in modo manifesto che le disposizioni del diritto dell'Unione menzionate nelle questioni pregiudiziali, che vertono su discriminazioni vietate nell'ambito dei rapporti d'impiego e di lavoro, non abbiano alcun nesso con la controversia di cui al procedimento principale. La questione se la normativa nazionale di cui al procedimento principale nonché il modo in cui l'Università l'ha attuata comportino una tale discriminazione rientra, per contro, nel merito della causa.

24 Inoltre, se la motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale è, certamente, succinta, ciò non toglie che essa consente di comprendere che la controversia di cui al procedimento principale verte su un'asserita disparità di trattamento tra i docenti dell'Università che continuano a lavorare oltre l'età pensionabile prevista dalla legge, a seconda che essi possiedano o meno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato, e che si chiede alla Corte se una disparità del genere sia contraria alle disposizioni del diritto dell'Unione citate nel testo della prima questione pregiudiziale. Poiché detta domanda di pronuncia pregiudiziale illustra peraltro in modo sufficiente il contesto fattuale e giuridico nazionale rilevante, occorre constatare che, nel caso di specie, i requisiti di cui all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte sono soddisfatti.

25 Da quanto precede risulta che le questioni pregiudiziali sono ricevibili.

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### ***Sulla prima questione***

#### *Sulla prima parte della prima questione*

26 Con la prima parte della prima questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se gli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano all'applicazione di una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono concludere con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a un regime di retribuzioni inferiori a quelle concesse ai docenti di ruolo.

27 Dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 risulta che quest'ultima si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea, a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene, segnatamente, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

28 Ne discende che la situazione di FT, per quanto attiene ai contratti di lavoro che ha stipulato con l'Università nonché alla retribuzione che ha percepito in applicazione di tali contratti, rientra in tale disposizione.

29 Tuttavia, come emerge dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, la disparità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro all'origine della controversia di cui al procedimento principale si fonda, tra i docenti dell'Università che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, sulla circostanza di possedere o meno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato, poiché i docenti che non possiedono tale qualifica sono svantaggiati rispetto ai docenti che invece ne dispongono.

30 Secondo costante giurisprudenza, come risulta sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva 2000/78, quest'ultima si propone di fissare un quadro generale per garantire ad ogni individuo la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1 (v., in tal senso, sentenze del 18 giugno 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punto 33, e del 15 gennaio 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, punto 40 nonché giurisprudenza ivi citata).

31 A tal riguardo la Corte ha sottolineato che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva in parola, i motivi di cui all'articolo 1 di quest'ultima sono elencati tassativamente (v., in tal senso, sentenza del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

32 Orbene, è giocoforza constatare che la disparità di trattamento di cui trattasi nel procedimento principale non rientra in alcuno dei motivi elencati in detto articolo 1. In particolare, una siffatta disparità di trattamento non può fondarsi, neanche indirettamente, sull'età, dal momento che tanto le persone avvantaggiate quanto le persone svantaggiate dalla normativa nazionale rientrano nella stessa fascia anagrafica, ossia quella delle persone che hanno raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge.

33 La disparità di trattamento che dipende dal possesso o meno della qualifica di supervisore di tesi di dottorato si basa piuttosto sulla categoria professionale delle persone interessate. Orbene, la Corte ha già dichiarato che la direttiva 2000/78 non riguarda le discriminazioni fondate su un siffatto criterio (v., in tal senso, sentenza del 21 maggio 2015, SCMD, C-262/14, non pubblicata, EU:C:2015:336, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

34 Ne consegue che una situazione come quella di cui al procedimento principale non rientra nel quadro generale stabilito dall'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 al fine di lottare contro talune forme di discriminazione sul luogo di lavoro.

35 Occorre pertanto rispondere alla prima parte della prima questione dichiarando che gli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che non si applicano a una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono stipulare con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a un regime di retribuzioni inferiori a quelle concesse ai docenti di ruolo.

*Sulla seconda parte della prima questione*

36 Con la seconda parte della prima questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta all'applicazione di una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non siano direttori di tesi possono stipulare con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a una retribuzione inferiore a quella concessa ai docenti di ruolo.

37 Occorre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto che i primi lavorano a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.

38 La clausola 4 dell'accordo quadro mira a dare applicazione al principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto d'impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare gli stessi lavoratori di diritti che sono riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 55 e giurisprudenza ivi citata).

39 Dalla formulazione e dall'obiettivo di detta clausola 4 discende che quest'ultima non attiene alla scelta stessa di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato al posto di contratti di lavoro a tempo indeterminato, ma alle condizioni di impiego dei lavoratori che hanno stipulato il primo tipo di contratto rispetto a quelle dei lavoratori impiegati in forza del secondo tipo di contratto, in quanto la nozione di «condizioni di impiego» comporta misure rientranti nel rapporto di lavoro tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

40 Occorre pertanto esaminare se, alla luce delle condizioni di impiego dei docenti che possiedono una qualifica di supervisore di tesi di dottorato e che esercitano la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, condizioni di impiego quali quelle che risultano dai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da FT, in particolare la minor retribuzione ad essi associata, costituiscano una disparità di trattamento contraria alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

41 A tal riguardo è necessario, in primo luogo, stabilire se i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato ai quali la situazione di FT dev'essere paragonata rientrino nella nozione di «lavoratori a tempo indeterminato comparabili», ai sensi di tale disposizione. A norma della clausola 3, punto 2, di tale accordo quadro, tale nozione riguarda i lavoratori «con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenent[i] allo stesso stabilimento e addett[i] a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze».

42 Orbene, poiché la nozione di «contratto di lavoro a tempo indeterminato» non è definita in modo specifico nell'accordo quadro, essa dev'essere definita, come enunciato al considerando 17 della direttiva 1999/70, dagli Stati membri secondo la legislazione e la prassi nazionali, purché la definizione accolta rispetti il contenuto dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza del 15 marzo 2012, Sibilio, C-157/11, non pubblicata, EU:C:2012:148, punti da 42 a 45).

43 Nelle sue osservazioni scritte, la Commissione esprime dubbi sul fatto che i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato e che hanno raggiunto l'età pensionabile

prevista dalla legge lavorino in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, posto che dalla normativa nazionale considerata emerge che essi sono sottoposti, al fine di conservare la loro qualifica di docente di ruolo, alla valutazione e all'approvazione annuali dell'Università. Ad ogni modo, spetta al giudice del rinvio valutare se tali docenti siano impiegati in forza di un contratto a tempo indeterminato sulla base dei criteri indicati al punto precedente della presente sentenza.

44 D'altro lato, anche supponendo che detti docenti siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, occorre verificare se essi siano lavoratori a tempo indeterminato «comparabili», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. A tal riguardo si deve rammentare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il principio di non discriminazione, di cui tale disposizione costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che un tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 60 e giurisprudenza ivi citata).

45 Pertanto, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovino in situazioni comparabili (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 61 e giurisprudenza ivi citata).

46 Al fine di valutare se le persone di cui trattasi esercitino un lavoro «identico o simile», ai sensi dell'accordo quadro, si deve stabilire, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, del medesimo accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, tali persone possano essere considerate trovarsi in una situazione comparabile (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 62 e giurisprudenza ivi citata).

47 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se FT, allorché era assunta dall'Università nell'ambito di una serie di contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei docenti che possedevano la qualifica di supervisore di tesi di dottorato, assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro dopo aver anch'essi raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge (v., per analogia, sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 63).

48 In tale contesto, si dovrebbe segnatamente verificare se il fatto che questi ultimi docenti possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato implichi che la natura del loro lavoro nonché le condizioni della loro formazione siano diverse da quelle di un docente quale FT.

49 Qualora si ritenesse che la situazione di tali due categorie di docenti sia comparabile, occorrerebbe esaminare, in secondo luogo, se sussista una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, idonea a giustificare la disparità di trattamento attinente, segnatamente, al livello di retribuzione di tali categorie.

50 Secondo una giurisprudenza costante, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi nel particolare contesto in cui s'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 appaia a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche loro inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro

(sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 53, e del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 40 nonché giurisprudenza ivi citata).

51 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio emerge che la metodologia mira, secondo la relazione che l'accompagna, a far fronte all'aumento preoccupante di posti d'insegnamento di professori ordinari e di professori associati nell'Università rispetto al numero di posti d'insegnamento di lettori e di assistenti nonché a garantire l'equilibrio finanziario tra la sostenibilità e lo sviluppo dell'Università sul breve e sul medio periodo. Spetta al giudice del rinvio verificare se tali motivi costituiscano effettivamente gli obiettivi della metodologia.

52 Fatta salva tale verifica, si deve rammentare che la Corte ha già dichiarato che siffatti obiettivi, che riguardano essenzialmente la gestione del personale nonché considerazioni di bilancio e che, inoltre, non si basano su criteri obiettivi e trasparenti, non possono essere considerati ragioni oggettive che giustifichino una disparità di trattamento come quella di cui trattasi nel procedimento principale (v., in tal senso, sentenza del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punto 46, nonché ordinanza del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punti 52 e 54).

53 Infatti, le considerazioni di bilancio, sebbene possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto, non possono giustificare l'applicazione di una normativa nazionale che comporta una disparità di trattamento a scapito dei lavoratori a tempo determinato (ordinanza del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

54 Tenuto conto di quanto precede, occorre rispondere alla seconda parte della prima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'applicazione di una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non dispongono della qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono stipulare con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a un regime di retribuzioni inferiori a quelle concesse ai docenti di ruolo, sempre che la prima categoria di docenti sia formata da lavoratori a tempo indeterminato comparabili con quelli rientranti nella seconda categoria e che la disparità di trattamento attinente, segnatamente, a detto regime retributivo non sia giustificata da ragioni oggettive, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

### ***Sulla seconda questione***

55 Tenuto conto della soluzione fornita alla prima parte della prima questione, non è necessario rispondere alla seconda questione.

### **Sulle spese**

56 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 (Ottava Sezione) dichiara:

1) **Gli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non si applicano a una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono stipulare con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a un regime di retribuzioni inferiori a quelle concesse ai docenti di ruolo.**

2) **La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'applicazione di una normativa nazionale in forza della quale, tra i docenti di un istituto universitario che continuano a esercitarvi la propria professione dopo aver raggiunto l'età pensionabile prevista dalla legge, solo i docenti che possiedono la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono conservare lo status di docente di ruolo, mentre i docenti che non hanno la qualifica di supervisore di tesi di dottorato possono stipulare con tale istituto solo contratti di lavoro a tempo determinato, associati a un regime di retribuzioni inferiori a quelle concesse ai docenti di ruolo, purché la prima categoria di docenti sia formata da lavoratori a tempo indeterminato comparabili a quelli rientranti nella seconda categoria e la disparità di trattamento attinente, segnatamente, a detto regime retributivo non sia giustificata da ragioni oggettive, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il rumeno.

---