



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2020:219

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

19 marzo 2020 ([1](#))

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5 – Nozione di “successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato” – Inosservanza, da parte del datore di lavoro, del termine impartito ex lege per coprire in via definitiva il posto occupato provvisoriamente dal lavoratore a tempo determinato – Proroga implicita di anno in anno del rapporto di lavoro – Occupazione dello stesso posto da parte di un lavoratore a tempo determinato sulla base di due nomine consecutive – Nozione di “ragioni obiettive” che giustificano il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi – Rispetto dei motivi di nomina previsti dalla normativa nazionale – Esame concreto da cui risulta che il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato successivi mira a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale – Misure volte a prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato – Procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori a tempo determinato – Trasformazione dello status dei lavoratori a tempo determinato nello status di “personale a tempo indeterminato non permanente” – Concessione al lavoratore di un’indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo – Applicabilità dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato nonostante il consenso prestato dal lavoratore ai successivi rinnovi di contratti a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Insussistenza di un obbligo, in capo ai giudici nazionali, di disapplicare una normativa nazionale non conforme»

Nelle cause riunite C-103/18 e C-429/18,

aventi ad oggetto due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dallo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 8 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid, Spagna) e dallo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 14 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 14 di Madrid, Spagna), con decisioni del 30 gennaio e dell’8 giugno 2018, pervenute in cancelleria, rispettivamente, il 13 febbraio e il 28 giugno 2018, nei procedimenti

**Domingo Sánchez Ruiz** (C-103/18),

**Berta Fernández Álvarez e altri** (C-429/18)

contro

## **Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud),**

LA CORTE (Seconda Sezione),

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

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 15 maggio 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Sánchez Ruiz, da J.M. Ruiz de la Cuesta Vacas, procurador de los Tribunales, e F.J. Araúz de Robles Dávila, abogado;
- per la sig.ra Fernández Álvarez e a., da F.J. Araúz de Robles Dávila, abogado;
- per la Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), da L.J. García Redondo e A. Serrano Patiño, letrados;
- per il governo spagnolo, inizialmente da S. Jiménez García e A. Gavela Llopis, successivamente da S. Jiménez García, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da N. Ruiz García, M. van Beek e J. Rius, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 ottobre 2019,

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione dell'articolo 2, primo comma, della 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) e della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato a detta direttiva.

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di due controversie tra, da un lato, alcuni lavoratori dipendenti della Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) [Comunità di Madrid (Servizio sanitario di Madrid), Spagna; in prosieguo: la «Comunità di Madrid»], ossia, nella causa C-103/18, il sig. Domingo Sánchez Ruiz e, nella causa C-429/18, la sig.ra Berta Fernández Álvarez e altre quattro lavoratrici (in prosieguo: la «sig.ra Fernández Álvarez e a.»), e, dall'altro, la Comunità di Madrid, in merito al riconoscimento di dette persone come membri del personale statutario permanente o, in subordine, come dipendenti pubblici che godono di uno status equivalente a quello di detto personale, ai quali si applicano i principi di permanenza e di inamovibilità.

### **Contesto normativo**

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

3 Dal considerando 17 della direttiva 1999/70 risulta che, «per quanto riguarda i termini utilizzati nell'accordo quadro [tale] 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».

4 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, quest'ultima mira ad «attuare l'[accordo quadro] concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Confederazione europea dei sindacati (CES), Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP) e Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE)]».

5 L'articolo 2, primo comma, di tale direttiva prevede quanto segue:

«Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva [e devono] prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. (...)».

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

7 La clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», così dispone:

«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 spagnolo***

8 L'articolo 8 della Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (legge 55/2003, recante lo statuto quadro del personale statuario dei servizi sanitari), del 16 dicembre 2003 (BOE n. 301, del 17 dicembre 2003, pag. 44742), nella versione

applicabile alla data dei fatti di cui ai procedimenti principali (in prosieguo: lo «statuto quadro»), definisce il «personale statutario permanente» come «il personale che, dopo aver superato la procedura di selezione corrispondente, è nominato per esercitare in modo permanente le funzioni corrispondenti a tale nomina».

9 L'articolo 9 dello statuto quadro prevede quanto segue:

«1. Per motivi di necessità, di urgenza o per lo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, i servizi sanitari possono nominare personale statutario temporaneo.

Le nomine del personale statutario temporaneo possono essere effettuate ad interim, per prestazioni di carattere occasionale, o per sostituzione.

2. La nomina ad interim è diretta alla copertura di un posto vacante nei centri o servizi sanitari quando ciò sia necessario per lo svolgimento delle corrispondenti funzioni.

La cessazione dalle funzioni del personale statutario ad interim avviene quando, con procedimento stabilito per legge o regolamento, sia inserito personale permanente sul posto che si è reso vacante, nonché quando detto posto risulti soppresso.

3. La nomina per prestazioni di carattere occasionale si effettua alle seguenti condizioni:

- a) per la prestazione di specifici servizi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria;
- b) quando sia necessaria per garantire il funzionamento permanente e continuato dei centri di assistenza sanitaria;
- c) per la prestazione di servizi complementari a compensazione di una riduzione dell'orario di lavoro ordinario.

La cessazione dalle funzioni del personale statutario occasionale sopravviene al verificarsi della causa o alla scadenza del termine espressamente stabiliti nell'atto di nomina, o quando siano sopresse le funzioni che a suo tempo l'hanno motivata.

Se sono effettuate più di due nomine per la prestazione dei medesimi servizi per un periodo complessivo pari o superiore a 12 mesi, nell'arco di due anni, le cause di tali nomine sono esaminate per valutare l'eventuale necessità di creare un posto nella dotazione organica del centro.

4. La nomina per sostituzione si effettua quando è necessario sopperire alle funzioni di personale permanente o temporaneo durante periodi di vacanza, congedo o altre assenze di carattere temporaneo che implicano la conservazione del posto.

La cessazione dalle funzioni del personale statutario sostitutivo avviene quando è reintegrata la persona sostituita, nonché quando quest'ultima perde il diritto al reintegro nel medesimo posto o nella medesima funzione».

10 L'articolo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (regio decreto legislativo 5/2015, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo statuto di base dei dipendenti pubblici), del 30 ottobre 2015 (BOE n. 261, del 31 ottobre 2015, pag. 103105; in prosieguo: lo «statuto di base dei dipendenti pubblici»), prevede quanto segue:

«1. I funzionari ad interim sono nominati in tale qualità, per motivi di necessità e urgenza espressamente giustificati, per esercitare funzioni proprie dei funzionari di ruolo in uno dei casi qui di seguito elencati:

a) esistenza di posti vacanti che non possono essere coperti da funzionari di ruolo;

(...)

4. Nell'ipotesi di cui al punto a) del paragrafo 1 del presente articolo, i posti vacanti occupati da funzionari ad interim sono inclusi nell'offerta d'impiego corrispondente all'esercizio nel corso del quale interviene la loro nomina o, se ciò è impossibile, in quella corrispondente all'esercizio successivo, a meno che sia decisa l'eliminazione del posto.

(...))».

11 L'articolo 70, paragrafo 1, dello statuto di base dei dipendenti pubblici così dispone:

«Il fabbisogno di risorse umane che beneficia di uno stanziamento di bilancio e deve essere soddisfatto mediante l'assunzione di nuovo personale è oggetto di un'offerta pubblica di lavoro o è soddisfatto mediante un altro strumento analogo di gestione della copertura del fabbisogno di personale, il che implica l'organizzazione delle corrispondenti procedure di selezione per i posti previsti, con un margine di un ulteriore 10%, e la fissazione del termine massimo di pubblicazione dei bandi. In ogni caso, l'attuazione dell'offerta pubblica di lavoro o di uno strumento analogo deve avvenire nel termine improrogabile di tre anni».

12 Ai sensi della quarta disposizione transitoria dello statuto di base dei dipendenti pubblici:

«1. Le amministrazioni pubbliche possono pubblicare bandi di concorso per il consolidamento dell'impiego in posti o posizioni di carattere strutturale corrispondenti ai loro differenti corpi o categorie, cui corrisponde una dotazione di bilancio e occupati da funzionari ad interim o personale temporaneo prima del 1° gennaio 2005.

(...)

3. Il contenuto delle prove è in rapporto con le procedure, le mansioni e le funzioni abituali dei posti oggetto di ciascun bando di concorso. Nella fase di concorso potranno essere valutati, tra gli altri meriti, i periodi di servizio prestati nelle amministrazioni pubbliche e l'esperienza nei posti di lavoro oggetto del bando di concorso.

(...))».

## **Procedimenti principali e questioni pregiudiziali**

### ***Causa C-103/18***

13 Il 2 novembre 1999 la Comunità di Madrid ha nominato il sig. Sánchez Ruiz come membro del personale statutario ad interim su un posto rientrante nella categoria «personale tecnico amministrativo», al fine di svolgere le funzioni di informatico presso il servizio sanitario di tale Comunità.

14 A causa della soppressione di detta categoria di personale in occasione di una riforma legislativa, la sua nomina è venuta meno il 28 dicembre 2011. Lo stesso giorno, il sig. Sánchez Ruiz è stato nominato come membro del personale statutario ad interim su un posto rientrante in una nuova categoria, denominata «personale statutario nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione», ma sempre al fine di esercitare le funzioni di informatico presso il medesimo servizio. L'interessato non ha mai contestato la cessazione della sua prima nomina né la sua seconda nomina.

15 Gli atti di nomina del 2 novembre 1999 e del 28 dicembre 2011 precisavano che il sig. Sánchez Ruiz era nominato come membro del personale statutario ad interim per la copertura di un posto vacante, che il posto in tal modo occupato sarebbe rimasto tale fino alla sua soppressione o attribuzione a un membro del personale statutario permanente reintegrato e che tali nomine non conferivano all'interessato il diritto di divenire titolare del detto posto, indipendentemente dalla durata di tale situazione.

16 Per tutta la durata del suo rapporto di servizio con la Comunità di Madrid, il sig. Sánchez Ruiz ha occupato il medesimo posto di lavoro e svolto, in modo costante e continuativo, le stesse funzioni. Egli non ha partecipato all'unico concorso indetto nel settore della sua specializzazione tra il 1999 e il 2015 al fine di accedere allo status di membro del personale statutario permanente.

17 Il 21 dicembre 2016 il sig. Sánchez Ruiz ha chiesto alla Comunità di Madrid di riconoscere la sua qualità di membro del personale statutario permanente o, in subordine, di dipendente pubblico con status analogo, al quale si applicano i principi di permanenza e di inamovibilità, ritenendosi vittima di un comportamento abusivo da parte del suo datore di lavoro consistente nell'utilizzo, da parte di quest'ultimo, di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

18 La Comunità di Madrid ha respinto la sua domanda, considerando che un siffatto abuso presuppone l'esistenza di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato e che, nel caso del sig. Sánchez Ruiz, si trattava di un unico e medesimo rapporto di lavoro a tempo determinato, poiché la sua seconda nomina era intervenuta a causa di una riforma legislativa delle categorie di personale. La Comunità di Madrid ha altresì ritenuto che l'accesso allo status di membro del personale statutario permanente sia in linea di principio riservato alle persone che hanno superato una procedura di selezione. Nel diritto spagnolo non sarebbe quindi possibile che, al di fuori di una tale procedura, un membro del personale statutario temporaneo sia nominato membro del personale statutario permanente. Tutt'al più, un membro del personale statutario temporaneo potrebbe essere nominato «membro del personale a tempo indeterminato non permanente» su un posto, fino a quando quest'ultimo non venga soppresso o attribuito a un membro del personale statutario permanente. Inoltre, la Comunità di Madrid ha sostenuto che il sig. Sánchez Ruiz non può validamente far valere un comportamento abusivo da parte del suo datore di lavoro, poiché egli non ha contestato né la soppressione del suo posto, né la sua nomina su un nuovo posto, e neppure la pubblicazione del bando di concorso.

19 Avverso la decisione di rigetto della sua domanda il sig. Sánchez Ruiz ha proposto ricorso dinanzi allo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 8 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid, Spagna), giudice del rinvio.

20 Considerando che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro si riferisce unicamente all'utilizzo di una «successione» di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, detto giudice si chiede, in primo luogo, se la situazione del sig. Sánchez Ruiz sia caratterizzata dall'esistenza di

un unico rapporto di lavoro a tempo determinato o, come ha sostenuto dinanzi ad esso l'interessato, di due rapporti di lavoro di tale tipo.

21 In proposito il giudice del rinvio indica che l'interessato è stato assunto per i motivi previsti all'articolo 9, paragrafo 1, dello statuto quadro, che il suo datore di lavoro è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti, derivanti dagli articoli 10 e 70 dello statuto di base dei dipendenti pubblici, di inserire il posto provvisoriamente occupato dal sig. Sánchez Ruiz nell'offerta pubblica di impiego nell'anno in cui era stato nominato oppure nell'anno successivo o, in ogni caso, entro i tre anni successivi alla nomina, con la conseguenza che egli ha occupato detto posto a titolo provvisorio per 17 anni. Ne discenderebbe che il rapporto di lavoro del sig. Sánchez Ruiz potrebbe essere considerato come implicitamente prorogato di anno in anno, pur avendo l'aspetto di un unico rapporto di lavoro.

22 Il giudice del rinvio si chiede, in secondo luogo, se il fatto che il sig. Sánchez Ruiz abbia acconsentito a tale situazione, dal momento che non ha contestato l'illegittimità della sua seconda nomina né la sua situazione in maniera più generale, possa convalidare il comportamento della Comunità di Madrid, nell'ipotesi in cui risultasse che tale comportamento è contrario all'accordo quadro, e privare, in tal modo, l'interessato dei diritti che tale accordo gli conferisce. A tal riguardo detto giudice rileva che il sig. Sánchez Ruiz si trova in una situazione stabile, alla quale può porre fine chiedendo la pubblicazione dell'avviso di posto vacante o presentandosi a un concorso al fine di accedere allo status di personale statutario permanente.

23 In terzo luogo, tale giudice indica che secondo la giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), il rinnovo di nomine o di rapporti di lavoro a tempo determinato è possibile purché tale rinnovo soddisfi i motivi di assunzione elencati all'articolo 9, paragrafo 1, dello statuto quadro. Dato che il settore pubblico è caratterizzato dall'esigenza di fornire i servizi essenziali al buon funzionamento della società, le condizioni previste in tale disposizione sarebbero rispettate d'ufficio e non sarebbe mai possibile ritenere sussistente un comportamento abusivo derivante dall'utilizzo di tali nomine o rapporti di lavoro.

24 Orbene, il settore pubblico sanitario spagnolo sarebbe da tempo caratterizzato dallo snaturamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato. I lavoratori a tempo determinato collezionerebbero più rapporti di lavoro, lavorando tutti o quasi i giorni dell'anno, per diversi anni, continuando a sussistere il motivo della loro assunzione. Tali lavoratori svolgerebbero le stesse funzioni esercitate dal personale statutario permanente. Di conseguenza, essi soddisferebbero, in realtà, un fabbisogno permanente di personale. Pertanto, in tale ambito del settore pubblico spagnolo esisterebbe un problema strutturale, che si riflette in un'elevata percentuale di lavoratori temporanei, il cui contributo sarebbe essenziale per il buon funzionamento di detto settore, nonché nella mancanza di limiti massimi quanto al numero di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi e nella violazione dell'obbligo di legge di coprire i posti temporaneamente occupati da tale personale con l'assunzione di dipendenti a tempo indeterminato. Infatti, circa il 75% dei lavoratori appartenenti alla categoria professionale del sig. Sánchez Ruiz sarebbe impiegato nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato.

25 A tal riguardo il giudice del rinvio considera che per poter ritenere sussistenti «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, che giustifichino il rinnovo dei suddetti rapporti di lavoro, l'utilizzo di questi ultimi deve non solo rispettare i motivi di assunzione previsti all'articolo 9, paragrafo 1, dello statuto quadro, ma anche essere puntuale, circostanziale e sporadico.

26 In quarto luogo, il giudice del rinvio si interroga sull'esistenza nel diritto spagnolo di misure idonee a prevenire e, se del caso, a sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

27 In proposito, tale giudice precisa che nel diritto spagnolo non esistono limiti al numero di nomine come membro del personale statutario temporaneo. Inoltre, nel caso di inadempimento, da parte del datore di lavoro pubblico, degli obblighi ad esso incombenti in forza degli articoli 10 e 70 dello statuto di base dei dipendenti pubblici, non sarebbe possibile assoggettarlo a misure applicabili a un datore di lavoro privato. Infatti, la normativa e la giurisprudenza nazionali applicabili osterebbero a che lo status di membro del personale statutario permanente sia acquisito in un modo diverso dal superamento di una procedura di selezione.

28 La possibilità di trasformare il personale statutario temporaneo in personale a tempo indeterminato non permanente, che risulta dalla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), non costituirebbe una misura soddisfacente per contrastare l'abuso derivante dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, poiché sarebbe possibile sopprimere il posto occupato dal lavoratore interessato o porre fine alle sue funzioni qualora tale posto sia attribuito a un dipendente statutario permanente.

29 La possibilità, prevista dalla quarta disposizione transitoria dello statuto di base dei dipendenti pubblici, che la pubblica amministrazione consolidi l'impiego dei funzionari ad interim o del personale temporaneo mediante prove costituirebbe l'unica misura idonea a contrastare l'utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, tale misura sarebbe concepita come una semplice facoltà per il datore di lavoro pubblico e dipenderebbe dalla sua sola volontà.

30 In quinto luogo, secondo il giudice del rinvio, nel procedimento principale sono controverse decisioni amministrative definitive quali nomine, decisioni di cessazione dalle funzioni e bandi di concorso, nonché sentenze definitive pronunciate da organi giurisdizionali di primo e ultimo grado. La natura definitiva di tali decisioni e sentenze renderebbe più complicata la denuncia, da parte dei lavoratori a tempo determinato, di irregolarità commesse dall'amministrazione e, quindi, la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70. Di conseguenza, si porrebbe la questione se, in circostanze come quelle oggetto del procedimento principale, il diritto dell'Unione imponga di rivedere sentenze o provvedimenti amministrativi definitivi.

31 In tali circostanze, lo Juzgado Contencioso-Administrativo n.º8 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se una situazione come quella oggetto della presente fattispecie (nella quale un datore di lavoro pubblico non rispetta i limiti temporali imposti dalla legge e, pertanto, consente il ricorso a una successione di [rapporti di lavoro] a tempo determinato ovvero mantiene il carattere a tempo determinato [del rapporto di lavoro] modificando soltanto il tipo di nomina da dipendente occasionale a dipendente ad interim o in sostituzione) possa configurarsi come un ricorso abusivo a successive nomine e, pertanto, considerarsi come una situazione di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva [1999/70].

2) Se quanto disposto dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, di cui all'allegato alla direttiva 1999/70, in combinato disposto con il principio di effettività, vada inteso nel senso che osta a norme processuali nazionali che richiedono al lavoratore a tempo determinato un comportamento attivo consistente nella proposizione di un ricorso amministrativo o giurisdizionale



(avverso ciascuno dei successivi atti di nomina e cessazione dalle funzioni) affinché lo stesso possa avvalersi della tutela offerta dalla summenzionata direttiva e dei diritti conferitigli dall'ordinamento giuridico dell'Unione.

3) Considerando che, nel settore pubblico e per la prestazione di servizi essenziali, l'esigenza di coprire posti vacanti, assenze per malattia, ferie retribuite (...) è sostanzialmente "permanente", ed essendo necessario delimitare la nozione di "ragion[e] obiettiv[a]", che giustificerebbe l'assunzione a tempo determinato:

a) se possa intendersi in contrasto con la direttiva [1999/70] (clausola 5, punto 1, lettera a), con conseguente insussistenza di una ragione obiettiva, la situazione in cui il lavoratore a tempo determinato inanelli, senza soluzione di continuità, successivi contratti ad interim, lavorando tutti o quasi tutti i giorni dell'anno, in base a nomine/chiamate consecutive e successive, che si protraggono, con piena stabilità, nel corso degli anni, continuando a sussistere la ragione per [la] quale è stato chiamato.

b) Se debba intendersi che sussiste un'esigenza permanente e non temporanea e, pertanto, non qualificabile come "ragion[e] obiettiv[a]" ai sensi della clausola 5 [punto] 1, [lettera] a), sulla base tanto dei parametri descritti, vale a dire dell'esistenza di innumerevoli assunzioni e chiamate, che si protraggono per anni, quanto dell'esistenza di un vizio strutturale, vizio che si rispecchierebbe nella percentuale di personale ad interim nel settore di cui trattasi [e/o nel] fatto che tali necessità vengono sempre e di norma coperte mediante lavoratori a tempo determinato, diventando [i medesimi] in modo stabile un elemento essenziale nella prestazione del servizio pubblico.

c) O se si possa ritenere che, sostanzialmente, ai fini della determinazione del limite di durata della temporaneità consentito, occorra fare solo riferimento al dettato della norma che disciplina l'impiego di tali lavoratori a tempo determinato, ove dispone che essi potranno essere assunti per motivi di necessità, di urgenza o per lo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria [e che] in definitiva, affinché possa ritenersi che sussiste una ragione obiettiva, il loro impiego deve integrare tali requisiti di eccezionalità, che verrebbero meno, venendo pertanto in essere un abuso, laddove il loro impiego cessi di essere puntuale, occasionale o circostanziale.

4) Se sia compatibile con l'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE ritenere che costituiscano ragioni obiettive per la nomina e i rinnovi successivi dei [rapporti di lavoro] degli addetti informatici con inquadramento di personale statutario temporaneo, motivi di necessità, di urgenza [o] lo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, quando detti dipendenti pubblici svolgono in modo permanente e stabile funzioni ordinarie proprie dei dipendenti con inquadramento di personale statutario permanente [personale di ruolo del settore sanitario], senza che l'Amministrazione datrice di lavoro stabilisca limiti massimi rispetto a tali nomine, né adempia agli obblighi giuridici per coprire tali posti e dette necessità con personale statutario permanente, né venga stabilita alcuna misura equivalente per prevenire ed evitare l'utilizzo abusivo di successivi rapporti di lavoro a tempo determinato, con il protrarsi dei servizi prestati dai dipendenti informatici con inquadramento di personale statutario temporaneo, nel presente caso, per un periodo di 17 anni di servizio continuo.

5) Se sia compatibile con l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, di cui all'allegato della direttiva 1999/70/[CE] e con l'interpretazione della medesima da parte della Corte di giustizia dell'Unione europea la giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) laddove individua, senza far riferimento a parametri ulteriori, l'esistenza di una ragione obiettiva nell'osservanza della causa della nomina, nello stesso limite temporale della medesima, o stabilisce l'impossibilità di un

paragone con il funzionario di ruolo, richiamando il diverso regime giuridico, sistema d'accesso o la permanenza stessa in servizio dei funzionari di ruolo rispetto alla temporaneità dei dipendenti nominati ad interim.

6) Laddove il giudice nazionale constati, da parte del Servicio Madrileño de la Salud, il ricorso abusivo a una successione di rapporti di pubblico impiego con nomina di personale statuario temporaneo ad interim per far fronte a esigenze di tipo permanente e strutturale che dovrebbero essere soddisfatte nell'ambito della prestazione di servizi del personale statuario permanente, considerando che non vi è alcuna misura efficace nell'ordinamento giuridico interno per sanzionare tale abuso e rimuovere le conseguenze della violazione della norma [dell'Unione], se la clausola 5 dell'accordo quadro [allegato alla direttiva 1999/70] vada interpretata nel senso che obbliga il giudice nazionale ad adottare misure efficaci e dissuasive che garantiscano l'effetto utile dell'accordo quadro e, pertanto, a sanzionare detto abuso e rimuovere le conseguenze della violazione della menzionata disposizione europea, disapplicando la norma interna che vi osti.

Qualora la risposta sia positiva, e secondo quanto affermato dalla Corte al punto 41 della sua [sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680)]:

[s]e sarebbe conforme agli obiettivi perseguiti dalla direttiva [1999/70], come misura per prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a termine e rimuovere le conseguenze della violazione del diritto [dell'Unione], la conversione del rapporto di lavoro ad interim, occasionale o in sostituzione, in un rapporto statuario stabile, laddove il lavoratore diverrebbe un dipendente pubblico permanente o a tempo indeterminato, con la medesima stabilità d'impiego del personale statuario permanente comparabile.

7) Nel caso di un utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a termine, se possa ritenersi che la conversione del rapporto di lavoro ad interim in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o permanente rispetti gli obiettivi della direttiva [1999/70] e il relativo accordo quadro soltanto quando il dipendente statuario temporaneo vittima dell'abuso goda delle stesse condizioni lavorative del personale statuario permanente (in materia di previdenza sociale, promozione professionale, copertura di posti vacanti, formazione professionale, aspettative, situazioni amministrative, congedi e permessi, diritti previdenziali e assistenziali e cessazione dalle funzioni nei posti di lavoro, nonché riguardo alla partecipazione ai concorsi indetti per la copertura di posti vacanti e alla progressione in carriera) secondo i principi di permanenza e inamovibilità, con tutti i diritti e gli obblighi relativi, su un piano di uguaglianza rispetto al personale informatico statuario permanente.

8) Se il diritto [dell'Unione] imponga la revisione delle sentenze o degli atti amministrativi definitivi nelle circostanze che vengono descritte, quando ricorrono le quattro condizioni richieste nella sentenza [del 13 gennaio 2004, Kühne & Heitz (C-453/00, EU:C:2004:17)]: 1) ai sensi del diritto nazionale spagnolo, le amministrazioni e i giudici dispongono del potere di revisione, ma con le limitazioni citate che rendono tale revisione estremamente ardua se non impossibile [;] 2) le decisioni controverse sono divenute definitive in seguito a una sentenza di un giudice nazionale che statuisce in ultima o in unica istanza; 3) tale sentenza è basata su un'interpretazione del diritto [dell'Unione] non conforme alla giurisprudenza della Corte di giustizia ed è stata adottata senza che la Corte fosse previamente adita a titolo pregiudiziale; e [4]) l'interessato si è rivolto all'organo amministrativo immediatamente dopo essere stato informato di tale giurisprudenza.

9) Se i giudici nazionali, quali giudici europei che devono garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione negli Stati membri, possano e debbano pretendere dall[e] autorità amministrativ[e]

intern[e] degli Stati membri che, e condannarle affinché – nell’ambito delle rispettive competenze – adottino le opportune disposizioni al fine di rimuovere le norme interne incompatibili con il diritto dell’Unione, in generale, e con la direttiva [1999/70] e il suo accordo quadro, in particolare».

### ***Causa C-429/18***

32 La sig.ra Fernández Álvarez e a. lavorano per il servizio sanitario della Comunità di Madrid, da 12 a 17 anni, a seconda dei casi, come membri del personale statutario temporaneo. Esse vi esercitano le funzioni di odontoiatra e sono state oggetto di nomine successive, da 82 a 227, del pari a seconda dei casi.

33 La Comunità di Madrid non ha incluso i posti provvisoriamente occupati dalla sig.ra Fernández Álvarez e a. nell’offerta di lavoro corrispondente agli esercizi nel corso dei quali le loro rispettive nomine sono intervenute o nel corso degli esercizi successivi o, in ogni caso, entro i tre anni successivi a questi ultimi, come richiesto dagli articoli 10 e 70 dello statuto di base dei dipendenti pubblici. Infatti, un solo bando di concorso per la categoria professionale dei medici specializzati in odontoiatria è stato pubblicato nei 15 anni precedenti la decisione di rinvio, nel caso di specie nel corso del 2015.

34 Il 22 luglio 2016 la sig.ra Fernández Álvarez e a. hanno chiesto alla Comunità di Madrid di riconoscere il loro status di membri del personale statutario permanente o, in subordine, di dipendenti pubblici con status analogo, al quale si applicano i principi di permanenza e di inamovibilità, con la motivazione che la loro situazione era in contrasto con le prescrizioni dell’accordo quadro.

35 Il 26 agosto 2016 la Comunità di Madrid ha respinto la loro domanda. Il 23 novembre 2016 quest’ultima ha altresì respinto la richiesta di riesame da esse proposta avverso la decisione del 26 agosto 2016.

36 La sig.ra Fernández Álvarez e a. hanno impugnato tale decisione di rigetto dinanzi al giudice del rinvio, lo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 14 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 14 di Madrid, Spagna). A sostegno di detto ricorso, esse fanno valere che il loro datore di lavoro ricorre abusivamente a rapporti di lavoro a tempo determinato, al fine di rispondere ad esigenze permanenti e strutturali, rinnovandoli senza una ragione obiettiva.

37 Il giudice del rinvio indica che è incontestabile che la sig.ra Fernández Álvarez e a. sono state assunte nell’ambito di una successione di rapporti di lavoro di diversa natura e che le funzioni che esse esercitano in tale contesto sono identiche a quelle svolte dal personale statutario permanente. Inoltre, quand’anche tali rapporti di lavoro fossero conclusi per i motivi di cui all’articolo 9, paragrafo 1, dello statuto quadro, l’assunzione della sig.ra Fernández Álvarez e a. mirerebbe a coprire un’esigenza permanente e duratura, in materia di personale, della Comunità di Madrid, in quanto sopperisce a un deficit strutturale di odontoiatri con status di personale statutario permanente. Infatti, solo il 38,77% dei lavoratori della categoria professionale dei medici specializzati in odontoiatria sarebbe occupato come personale statutario permanente.

38 Tale giudice si interroga sull’esistenza, nel diritto spagnolo, di misure idonee a prevenire e, se del caso, a sanzionare gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Esso si chiede in particolare se, nella situazione della sig.ra Fernández Álvarez e a., l’organizzazione di una procedura di selezione e la concessione di un’indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo possano integrare misure di tal genere. In proposito, il giudice del rinvio rileva che il carattere effettivo e dissuasivo dell’organizzazione di

una procedura di selezione è dubbio, dal momento che non ne deriverebbe alcun effetto negativo per il datore di lavoro pubblico, autore dell'abuso. Per contro, la concessione di un indennizzo equivalente a quello versato in caso di licenziamento abusivo risponderebbe ai requisiti di proporzionalità e di effettività e avrebbe un effetto dissuasivo.

39 In tali circostanze, lo Juzgado Contencioso-Administrativo n.º14 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 14 di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia corretta l'interpretazione fornita dal presente giudice all'accordo quadro (...) nel considerare che l'assunzione a tempo determinato [della sig.ra Fernández Álvarez e a.] costituisca un abuso, in quanto il datore di lavoro pubblico ricorre a diverse forme di assunzione, tutte a tempo determinato, per lo svolgimento, in modo permanente e stabile, di funzioni ordinarie proprie del personale statutario permanente, al fine di sopperire a carenze strutturali ed esigenze che, in realtà, non hanno natura temporanea, bensì permanente e durevole, e che pertanto dette assunzioni a tempo determinato non siano giustificate, ai sensi della clausola 5, paragrafo 1, lettera a), dell'accordo quadro, da una ragione obiettiva, nella misura in cui siffatto utilizzo di [rapporti di lavoro] a tempo determinato si pone direttamente in contrasto con il secondo paragrafo del preambolo dell'accordo quadro e con i punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo, non ricorrendo le circostanze che giustificerebbero tali [rapporti] di lavoro a tempo determinato.

2) Se sia corretta l'interpretazione fornita dal presente giudice all'accordo quadro (...) nel considerare che l'indizione di un processo di selezione ordinario, con le caratteristiche descritte, non è una misura equivalente né può essere considerata una sanzione, in quanto non risulta proporzionata all'abuso commesso, conseguendo a tale procedimento di selezione la cessazione dalle funzioni del lavoratore a tempo determinato, in violazione degli obiettivi della direttiva [1999/70] e perpetuandosi la situazione sfavorevole del personale statutario temporaneo, né può essere considerata una misura efficace, dal momento che non comporta alcun pregiudizio per il datore di lavoro e non esercita alcuna funzione dissuasiva, cosicché non risulta conforme all'articolo 2, paragrafo 1, [di tale direttiva], in quanto non garantisce che lo Stato spagnolo consegua gli obiettivi fissati [da detta] direttiva.

3) Se sia corretta l'interpretazione fornita dal presente giudice all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 1999/70 e alla sentenza della Corte [del 14 settembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679)], nel considerare che non costituisca una misura sanzionatoria adeguata, al fine di sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato, l'indizione di un processo di selezione aperto al pubblico, poiché non esiste nella normativa spagnola un meccanismo sanzionatorio efficace e dissuasivo idoneo a far cessare il ricorso abusivo alla nomina di personale statutario temporaneo, e detta normativa non consente di coprire i posti strutturali creati con il personale che è stato oggetto dell'abuso, con conseguente perdurare della situazione di precarietà di tali lavoratori.

4) Se sia corretta l'interpretazione, fornita dal presente giudice, secondo cui la conversione in «dipendente a tempo indeterminato non permanente» del lavoratore temporaneo vittima dell'abuso non costituisce una sanzione efficace, in quanto può intervenire la cessazione dalle funzioni per il lavoratore così qualificato, in seguito alla copertura del posto previo processo di selezione o alla soppressione della posizione, e pertanto non è conforme all'obiettivo dell'accordo quadro di evitare il ricorso abusivo a [rapporti] di lavoro a tempo determinato e contravviene all'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, in quanto non garantisce che lo Stato spagnolo consegua gli obiettivi fissati nella stessa.

A fronte di tale situazione, occorre riproporre nel presente caso le questioni seguenti, sollevate [dal Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid [causa C-103/18]:

5) Laddove il giudice nazionale constati, da parte del Servicio Madrileño de la Salud, il ricorso abusivo a una successione di rapporti di pubblico impiego con nomina di personale statuario temporaneo ad interim per far fronte a esigenze di tipo permanente e strutturale della prestazione di servizi del personale statuario permanente, considerando che non vi è alcuna misura efficace e dissuasiva nell'ordinamento giuridico interno per sanzionare tale abuso e rimuovere le conseguenze della violazione della norma [dell'Unione], se la clausola 5 dell'accordo quadro [allegato alla direttiva 1999/70] vada interpretata nel senso che obbliga il giudice nazionale ad adottare misure efficaci e dissuasive che garantiscano l'effetto utile dell'accordo quadro e, pertanto, a sanzionare detto abuso e rimuovere le conseguenze della violazione della menzionata disposizione europea, disapplicando la norma interna che vi osti.

Qualora la risposta sia positiva, e secondo quanto affermato dalla Corte al punto 41 della sua [sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680)]:

[s]e sarebbe conforme agli obiettivi perseguiti dalla direttiva [1999/70], come misura per prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a termine e rimuovere le conseguenze della violazione del diritto [dell'Unione], la conversione del rapporto di lavoro ad interim, occasionale o in sostituzione, in un rapporto statuario stabile, laddove il lavoratore diverrebbe un dipendente pubblico permanente o a tempo indeterminato, con la medesima stabilità d'impiego del personale statuario permanente comparabile, e ciò alla luce del fatto che la normativa nazionale vieta tassativamente, nel settore pubblico, di convertire una successione di [rapporti] di lavoro a tempo determinato in un [rapporto] di lavoro a tempo indeterminato, e non esistono altre misure efficaci per evitare, ed eventualmente sanzionare, il ricorso abusivo a una successione di [rapporti] di lavoro a tempo determinato.

6) Nel caso di un utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a termine, se possa ritenersi che la conversione del rapporto di lavoro ad interim in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o permanente rispetti gli obiettivi della direttiva [1999/70] e il relativo accordo quadro soltanto quando il dipendente statuario temporaneo vittima dell'abuso goda delle stesse condizioni lavorative del personale statuario permanente (in materia di previdenza sociale, promozione professionale, copertura di posti vacanti, formazione professionale, aspettative, situazioni amministrative, congedi e permessi, diritti previdenziali e assistenziali e cessazione dalle funzioni nei posti di lavoro, nonché riguardo alla partecipazione ai concorsi indetti per la copertura di posti vacanti e alla progressione in carriera), secondo i principi di permanenza e inamovibilità, con tutti i diritti e gli obblighi relativi, su un piano di uguaglianza rispetto al personale statuario permanente.

7) Nell'ipotesi di utilizzo abusivo di assunzioni a termine dirette a soddisfare necessità permanenti in assenza di una ragione obiettiva, assunzioni non riconducibili all'urgente e perentoria necessità che le giustifica, e data l'inesistenza di sanzioni o limiti effettivi nel diritto nazionale spagnolo, se un'indennità equiparabile a quella conseguente al licenziamento illegittimo sia in linea con gli obiettivi perseguiti dalla direttiva [1999/70], quale misura volta a prevenire gli abusi ed eliminare la conseguenza della violazione del diritto dell'Unione, nel caso in cui il datore di lavoro non dia stabilità al lavoratore, e se tale indennità costituisca una sanzione adeguata, proporzionata, efficace e dissuasiva».

**Sulla domanda di riapertura della fase orale del procedimento**

40 In seguito alla presentazione delle conclusioni dell'avvocato generale, la sig.ra Fernández Álvarez e a., con atto depositato presso la cancelleria della Corte il 6 novembre 2019, hanno chiesto la riapertura della fase orale del procedimento, in applicazione dell'articolo 83 del regolamento di procedura della Corte.

41 A sostegno della loro domanda, la sig.ra Fernández Álvarez e a. fanno valere, in sostanza, che le conclusioni dell'avvocato generale si basano su errori che devono essere rettificati e contengono ipotesi che non sono state discusse tra le parti o contraddicono quanto riconosciuto da queste ultime. Anzitutto, il risarcimento dei dipendenti pubblici vittime di un ricorso abusivo a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, che l'avvocato generale avrebbe menzionato ai paragrafi da 75 a 78 delle sue conclusioni, non sarebbe previsto nel diritto spagnolo. Del pari, in tale diritto non figurerebbe neanche il meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo cui ha fatto riferimento l'avvocato generale al paragrafo 77 delle sue conclusioni, dal momento che detto diritto non consentirebbe l'irrogazione di un'ammenda nei confronti di autorità amministrative. Inoltre, la posizione asseritamente espressa dall'avvocato generale al paragrafo 85 delle sue conclusioni, secondo cui, in assenza di altre misure, la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dev'essere effettuata in base ad un procedimento strutturato, al fine di stabilire in maniera comprensibile l'ordine di nomina, costituirebbe un elemento nuovo e sarebbe indispensabile, per le parti, poter presentare il loro punto di vista in proposito. Infine, al paragrafo 82 delle sue conclusioni, l'avvocato generale avrebbe introdotto un fatto nuovo che non troverebbe fondamento nella normativa nazionale controversa nel procedimento principale, allorché ha considerato che i dipendenti della Comunità di Madrid assunti a tempo determinato, che sono stati vittime di un ricorso abusivo a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, non possono accedere a un impiego permanente, poiché essi non hanno dato prova dei loro meriti e della loro idoneità nell'ambito di una procedura di selezione.

42 In proposito occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 252, secondo comma, TFUE, l'avvocato generale presenta pubblicamente, con assoluta imparzialità e in piena indipendenza, conclusioni motivate sulle cause che, conformemente allo Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, richiedono il suo intervento. La Corte non è vincolata né a tali conclusioni né alla motivazione attraverso la quale l'avvocato generale giunge a formularle (sentenza del 13 novembre 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

43 Occorre altresì rilevare, in tale contesto, che né lo Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea né il regolamento di procedura prevedono la facoltà per le parti o gli interessati menzionati all'articolo 23 di tale Statuto di depositare osservazioni in risposta alle conclusioni presentate dall'avvocato generale. Di conseguenza, il disaccordo di una parte o di tale interessato con le conclusioni dell'avvocato generale, qualunque siano le questioni da esso ivi esaminate, non può costituire, di per sé, un motivo che giustifichi la riapertura della fase orale (sentenza del 13 novembre 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

44 Ne consegue che la domanda di riapertura della fase orale del procedimento presentata dalla sig.ra Fernández Álvarez e a., nei limiti in cui mira a consentire ad essi di rispondere alla posizione espressa dall'avvocato generale nelle sue conclusioni, non può essere accolta.

45 È ben vero che, in virtù dell'articolo 83 del suo regolamento di procedura, la Corte, in qualsiasi momento, sentito l'avvocato generale, può disporre la riapertura della fase orale del procedimento, in particolare se essa non si ritiene sufficientemente edotta o quando, dopo la chiusura di tale fase, una parte ha prodotto un fatto nuovo, tale da influenzare in modo decisivo la

decisione della Corte, oppure quando la causa dev'essere decisa in base a un argomento che non è stato oggetto di discussione tra il parti o gli interessati menzionati dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea.

46 Occorre tuttavia ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda l'interpretazione delle disposizioni dell'ordinamento giuridico nazionale, quest'ultima è in linea di principio tenuta a fondarsi sulle qualificazioni contenute nella decisione di rinvio e non è competente a pronunciarsi sull'interpretazione della normativa interna di uno Stato membro (sentenza del 13 novembre 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

47 Orbene, le decisioni di rinvio contengono le informazioni necessarie in merito alle disposizioni del diritto spagnolo pertinenti e, in particolare, alle disposizioni applicabili ai dipendenti pubblici spagnoli, sulle quali la Corte è tenuta a fondarsi.

48 Di conseguenza la Corte, sentito l'avvocato generale, ritiene di avere a disposizione tutti gli elementi necessari per rispondere alle questioni sottoposte dai giudici del rinvio.

49 Alla luce delle considerazioni che precedono, non occorre disporre la riapertura della fase orale del procedimento.

### **Sulle questioni pregiudiziali**

#### ***Sulla prima questione nella causa C-103/18***

50 Con la sua prima questione nella causa C-103/18, il giudice del rinvio desidera ottenere precisazioni in merito alla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro.

51 Dalla decisione di rinvio risulta che tale questione riguarda il fatto che, nel caso di specie, il sig. Sánchez Ruiz è stato assunto dalla Comunità di Madrid a tempo determinato su un posto vacante fino alla copertura di quest'ultimo in via definitiva, che tale datore di lavoro non ha rispettato il termine previsto dalla normativa spagnola per l'organizzazione di una procedura di selezione diretta a coprire definitivamente tale posto e che detto rapporto di lavoro è proseguito per più anni. Da detta decisione risulta altresì che, in tali condizioni, si deve ritenere che il rapporto di lavoro dell'interessato sia stato implicitamente prorogato di anno in anno. Peraltro, il giudice del rinvio precisa che, anche se il sig. Sánchez Ruiz ha ricevuto, nei mesi di novembre 1999 e di dicembre 2011, due nomine da parte della Comunità di Madrid, egli ha occupato ininterrottamente il medesimo posto di lavoro e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni alle dipendenze di tale medesimo datore di lavoro.

52 Ne consegue che con la sua questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che la nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», ai sensi di tale disposizione, includa una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al

fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il suo rapporto di lavoro è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno.

53 A tal riguardo occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro ha lo scopo di attuare uno degli obiettivi perseguiti dallo stesso, vale a dire limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

54 Come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, nonché dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo quadro, infatti, il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

55 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 che essa elenca, qualora il loro diritto interno non contenga norme equivalenti (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

56 Secondo giurisprudenza costante della Corte, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro si applica unicamente in presenza di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenze del 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punti 41 e 42; del 26 gennaio 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punto 45, nonché del 22 gennaio 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punto 70).

57 La clausola 5, punto 2, lettera a), dell'accordo quadro lascia in linea di principio agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato devono essere considerati «successivi» (v., in tal senso, sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 81; del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 79, e del 22 gennaio 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punto 71).

58 Se è vero che un siffatto rinvio alle autorità nazionali per la definizione delle modalità concrete di applicazione del termine «successivi» ai sensi dell'accordo quadro si spiega con la volontà di salvaguardare la diversità delle normative nazionali in materia, è tuttavia importante ricordare che la discrezionalità così lasciata agli Stati membri non è illimitata, poiché non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo scopo o l'effettività dell'accordo quadro. In particolare, tale discrezionalità non deve essere esercitata dalle autorità nazionali in modo tale da condurre ad una situazione che possa generare abusi e pertanto ostacolare il detto obiettivo (sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 82).

59 Infatti, gli Stati membri restano tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto dell'Unione, così come risulta non solo dall'articolo 288, terzo comma, TFUE, ma anche dall'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del diciassettesimo considerando di quest'ultima (v., in tal senso, sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 68).



60 I limiti alla discrezionalità riconosciuta agli Stati membri, di cui al punto 58 della presente sentenza, si impongono in particolare per quanto riguarda una nozione chiave, quale quella del carattere successivo dei rapporti di lavoro, che è determinante per la definizione dell'ambito di applicazione perfino delle disposizioni nazionali volte ad attuare l'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 83).

61 Orbene, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 44 delle sue conclusioni, qualora non si ritenga sussistente una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, per il solo motivo che il lavoratore interessato, sebbene destinatario di più nomine, ha occupato ininterrottamente lo stesso posto di lavoro per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, e il mantenimento continuato di tale lavoratore su un posto vacante in base a un rapporto di lavoro a tempo determinato consegna al mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine prescritto una procedura di selezione volta a coprire definitivamente tale posto, e il suo rapporto di lavoro sia stato, in tal modo, implicitamente prorogato di anno in anno, si rischierebbe di compromettere l'oggetto, la finalità e l'effetto utile di detto accordo.

62 Infatti, una definizione restrittiva della nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» consentirebbe al datore di lavoro di assumere lavoratori in modo precario per anni (v., per analogia, sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 85).

63 Inoltre, questa stessa definizione restrittiva rischierebbe di avere non solo l'effetto di escludere di fatto un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela dei lavoratori perseguita dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, svuotando di gran parte del suo significato l'obiettivo perseguito da tale normativa, ma anche quello di consentire l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

64 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla prima questione nella causa C-103/18 dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che gli Stati membri e/o le parti sociali non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», ai sensi di tale disposizione, una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il suo rapporto di lavoro è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno.

***Sulle questioni dalla terza alla quinta nella causa C-103/18 nonché sulla prima questione nella causa C-429/18***

65 Con le loro questioni dalla terza alla quinta nella causa C-103/18 e con la prima questione nella causa C-429/18, che occorre esaminare congiuntamente, i giudici del rinvio chiedono, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi è considerato giustificato da «ragioni obiettive» ai sensi del punto 1,

lettera a), di tale clausola, per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da detta legislazione, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria.

66 A tale riguardo risulta dalla giurisprudenza della Corte che la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dev'essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in quest'ultimo peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

67 Al contrario, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non sarebbe conforme agli obblighi precisati al precedente punto della presente sentenza (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

68 Invero, una tale disposizione di natura puramente formale non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. La suddetta disposizione comporta dunque un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

69 Per quanto riguarda le controversie oggetto dei procedimenti principali, occorre rilevare che la normativa nazionale pertinente determina in modo preciso le condizioni nelle quali successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi. Infatti, il ricorso a tali contratti è consentito, in forza dell'articolo 9, paragrafo 3, dello statuto quadro, secondo i casi, per la prestazione di specifici servizi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, quando sia necessario per garantire il funzionamento permanente e continuo dei centri sanitari o per la prestazione di servizi complementari a compensazione della riduzione del normale orario lavorativo.

70 La suddetta disposizione precisa altresì che, se sono effettuate più di due nomine per la prestazione dei medesimi servizi per un periodo complessivo pari o superiore a dodici mesi, nell'arco di due anni, l'amministrazione competente deve studiare le cause di tali nomine e valuta l'opportunità di creare un ulteriore posto strutturale.

71 Ne deriva che la normativa nazionale controversa nei procedimenti principali non prevede un'autorizzazione generale e astratta a ricorrere a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ma limita la conclusione di tali contratti al fine di rispondere, in sostanza, ad esigenze provvisorie.

72 A tale riguardo, occorre ricordare che la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare le esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in via di principio, costituire una delle «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di tale

accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

73 Infatti, si deve constatare che in un'amministrazione, quale il settore della sanità pubblica, che dispone di un organico significativo, è inevitabile che si rendano necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità di dipendenti che beneficiano di congedi per malattia, per maternità, parentali o di altro tipo. La sostituzione temporanea di dipendenti in tali circostanze può costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale sostitutivo, sia il rinnovo di tali contratti in funzione delle esigenze emergenti, fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

74 Inoltre, occorre ricordare che l'obbligo di organizzare i servizi sanitari in modo tale da assicurare un costante adeguamento tra il numero dei membri del personale assistenziale e il numero di pazienti incombe all'amministrazione pubblica e dipende da una moltitudine di fattori suscettibili di riflettere una particolare esigenza di flessibilità che, conformemente alla giurisprudenza menzionata al punto 68 della presente sentenza, è idonea, in tale specifico settore, a giustificare obiettivamente, alla luce della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, point 46).

75 Al contrario, non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti nel servizio sanitario che appartengono alla normale attività del servizio ospedaliero ordinario (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 47 e giurisprudenza ivi citata).

76 Infatti, il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte alle esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio ma permanente e durevole non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dal momento che un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è incompatibile con la premessa sulla quale si fonda il suddetto accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

77 L'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro esige pertanto che sia verificato concretamente che il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione nazionale quale quella in causa nel procedimento principale non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (sentenza del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

78 A tal riguardo, i giudici del rinvio hanno constatato che, in pratica, le nomine successive del sig. Sánchez Ruiz e della sig.ra Fernández Álvarez e a. non rispondevano a semplici esigenze provvisorie della Comunità di Madrid, ma miravano a soddisfare esigenze permanenti e durevoli in materia di personale in seno al servizio sanitario di tale comunità. Infatti, dalle decisioni di rinvio risulta che detti lavoratori, al momento della proposizione dei loro ricorsi, erano stati tutti occupati presso la Comunità di Madrid per almeno 12 anni consecutivi, che alcuni di essi erano stati oggetto

di oltre 200 nomine e svolgevano compiti rientranti nell'attività normale del personale statutario permanente.

79 Peraltro, tale constatazione è corroborata dal fatto che i giudici del rinvio hanno menzionato l'esistenza di un problema strutturale nel settore pubblico sanitario spagnolo, che si riflette in una percentuale elevata di lavoratori temporanei, che costituiscono, per tale ragione, un elemento essenziale del funzionamento di tale settore, nonché nella mancanza di limiti massimi al numero di successivi rapporti di lavoro a tempo determinato e nella violazione dell'obbligo di legge di coprire i posti temporaneamente occupati da tale personale assumendo lavoratori a tempo indeterminato.

80 In tali circostanze, occorre rispondere alle questioni dalla terza alla quinta nella causa C-103/18 e alla prima questione nella causa C-429/18 dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo successivo di rapporti di lavoro a tempo determinato è considerato giustificato da «ragioni obiettive» ai sensi del punto 1, lettera a), di tale clausola, per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da tale normativa, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, nei limiti in cui tale normativa e tale giurisprudenza nazionali non vietano al datore di lavoro di utilizzare tali rinnovi per soddisfare, in pratica, esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

***Sulla settima questione nella causa C-103/18, nonché sulle questioni seconda, terza, quarta, sesta e settima nella causa C-429/18***

81 Con la settima questione nella causa C-103/18 nonché con le questioni seconda, terza, quarta, sesta e settima nella causa C-429/18, che occorre esaminare congiuntamente, i giudici del rinvio chiedono alla Corte, in sostanza, se talune misure previste dal diritto spagnolo possano essere considerate adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro.

82 In proposito, i giudici del rinvio si riferiscono, in particolare, all'organizzazione di procedure di selezione volte a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da dipendenti impiegati a tempo determinato, alla conversione dello status dei dipendenti pubblici nominati in modo abusivo nell'ambito di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato nello status di «personale a tempo indeterminato non permanente» e alla concessione di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento illegittimo.

83 A tal riguardo occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro, la quale ha lo scopo di realizzare uno degli obiettivi perseguiti da quest'ultimo, ossia limitare il ricorso a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, impone agli Stati membri, al suo punto 1, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca, quando il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, sono relative, rispettivamente, a ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, alla durata massima totale di tali contratti o rapporti di lavoro successivi e al numero dei rinnovi di questi ultimi (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 84 e giurisprudenza ivi citata).

84 Gli Stati membri dispongono, in proposito, di discrezionalità, dal momento che essi possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate in detta clausola 5, punto 1, lettere da a) a

c), dell'accordo quadro oppure a norme esistenti ed equivalenti, e ciò tenendo conto, nel contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 85 e giurisprudenza ivi citata).

85 In tal modo la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali abusi, lasciando loro nel contempo la scelta dei mezzi per conseguirlo, purché essi non rimettano in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 86 e giurisprudenza ivi citata).

86 La clausola 5 dell'accordo quadro non enuncia sanzioni specifiche per l'ipotesi in cui vengano constatati abusi. In un caso del genere, spetta alle autorità nazionali adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì sufficientemente efficaci e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 87 e giurisprudenza ivi citata).

87 Inoltre, la clausola 5 dell'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. L'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve tuttavia prevedere un'altra misura efficace per prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punti 39 e 41 e giurisprudenza ivi citata).

88 Quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, deve potersi applicare una misura che presenti garanzie efficaci ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Difatti, secondo i termini stessi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri devono «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla [stessa] direttiva» (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 88 e giurisprudenza ivi citata).

89 Occorre ricordare, inoltre, che non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, missione che incombe esclusivamente ai giudici nazionali competenti, i quali devono determinare se i requisiti di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro siano soddisfatti dalle disposizioni della normativa nazionale applicabile (sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 89 e giurisprudenza ivi citata).

90 Compete pertanto, nel caso di specie, ai giudici del rinvio valutare entro quali limiti i presupposti per l'applicazione nonché l'effettiva attuazione delle disposizioni rilevanti del diritto interno costituiscano una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (v., per analogia, sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 90 e giurisprudenza ivi citata).

91 La Corte, statuendo sul rinvio pregiudiziale, può nondimeno apportare precisazioni per guidare tali giudici nella loro valutazione (v., per analogia, sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punto 91 e giurisprudenza ivi citata).

92 A tal riguardo, occorre rilevare, in primo luogo, che nessuna delle misure nazionali menzionate al punto 82 della presente sentenza sembra rientrare in una delle categorie di misure previste alla clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro, destinate a prevenire il ricorso abusivo ad una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

93 Pertanto, occorre verificare, in secondo luogo, se tali misure costituiscano «norme equivalenti per la prevenzione degli abusi», ai sensi di detta clausola.

94 Per quanto riguarda, anzitutto, l'organizzazione entro i termini prescritti di procedimenti di selezione volti a coprire in maniera definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori a tempo determinato, è necessario osservare che una tale misura è idonea ad evitare che lo status precario di detti lavoratori si protragga, garantendo che i posti che essi occupano siano rapidamente coperti in maniera definitiva.

95 Pertanto, l'organizzazione entro i termini prescritti di tali procedimenti è in linea di principio idonea, nelle situazioni di cui ai procedimenti principali, a prevenire gli abusi derivanti dal ricorso ad una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato in attesa che tali posti siano coperti in maniera definitiva.

96 Ciò precisato, dalle decisioni di rinvio risulta che, nel caso di specie, nonostante la normativa controversa nei procedimenti principali preveda termini precisi per l'organizzazione di siffatte procedure, in realtà tali termini non sono rispettati e dette procedure sono poco frequenti.

97 In tali condizioni, una normativa nazionale che prevede l'organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori a tempo determinato nonché termini precisi a tal fine, ma che non consente di garantire che siffatti procedimenti siano effettivamente organizzati, non sembra idonea a prevenire il ricorso abusivo, da parte del datore di lavoro interessato, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato. Una normativa di tal genere non sembra nemmeno idonea a sanzionare debitamente il ricorso abusivo a siffatti rapporti di lavoro e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, dal momento che, come indicato dai giudici del rinvio, la sua applicazione non avrebbe alcun effetto negativo per tale datore di lavoro.

98 Di conseguenza, fatta salva la verifica da parte dei giudici del rinvio, una tale normativa non sembra costituire una misura sufficientemente effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 86 della presente sentenza, e, pertanto, una «norm[a] equivalent[e]», ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro.

99 Lo stesso vale per la quarta disposizione transitoria dello statuto di base dei dipendenti pubblici, che prevede la possibilità per l'amministrazione di consolidare l'impiego in posti occupati da funzionari ad interim o da personale temporaneo a contratto mediante procedimenti selettivi. Infatti, dalle informazioni fornite dai giudici del rinvio risulta che tale disposizione prevede solo una facoltà per l'amministrazione, sicché quest'ultima non è tenuta ad attuare detta disposizione, anche qualora sia constatato che essa ricorreva abusivamente all'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

100 Del resto, per quanto riguarda la circostanza che l'organizzazione di procedimenti di selezione fornisce ai lavoratori occupati in modo abusivo nell'ambito di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato l'occasione di tentare di accedere a un impiego stabile, potendo questi ultimi, in linea di principio, partecipare a tali procedimenti, tale circostanza non può

dispensare gli Stati membri dal rispetto dell'obbligo di prevedere una misura adeguata per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato. Infatti, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 68 delle sue conclusioni, a detti procedimenti, il cui esito è peraltro incerto, possono partecipare anche i candidati che non sono stati vittime di un tale abuso.

101 Pertanto l'organizzazione di dette procedure, essendo indipendente da qualsiasi considerazione relativa al carattere abusivo del ricorso a contratti a tempo determinato, non sembra idonea a sanzionare debitamente il ricorso abusivo a siffatti rapporti di lavoro e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Essa non sembra quindi consentire di raggiungere la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro (v., per analogia, sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punti 94 e 95).

102 Per quanto concerne, poi, la trasformazione dello status dei lavoratori occupati in modo abusivo con una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato in «personale a tempo indeterminato non permanente», è sufficiente rilevare che gli stessi giudici del rinvio ritengono che tale misura non consenta di conseguire la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro. Infatti, dalle decisioni di rinvio risulta che tale trasformazione non pregiudica la possibilità, per il datore di lavoro, di sopprimere il posto o di porre fine alle funzioni del lavoratore a tempo determinato interessato qualora il lavoratore sostituito riprenda le sue funzioni. Inoltre, come rilevato dai giudici del rinvio, a differenza della trasformazione, nel settore privato, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la trasformazione dello status dei lavoratori temporanei interessati in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» non consente loro di beneficiare delle stesse condizioni di lavoro del personale statutario permanente.

103 Per quanto riguarda, infine, la concessione di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento illegittimo, occorre ricordare che per costituire una «norm[a] equivalent[e]» ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, la concessione di un'indennità deve mirare proprio a compensare gli effetti del ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punti 94 e 95).

104 Conformemente alla giurisprudenza della Corte richiamata al punto 86 della presente sentenza, occorre altresì che l'indennità concessa sia non soltanto proporzionata, ma altresì sufficientemente effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia di detta clausola.

105 In tali condizioni, nei limiti in cui il diritto spagnolo consente la concessione di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo ai membri del personale statutario temporaneo vittime dell'utilizzo abusivo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, spetta ai giudici del rinvio stabilire se una tale misura sia adeguata a prevenire e, se del caso, sanzionare un siffatto abuso.

106 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla settima questione nella causa C-103/18, nonché alle questioni seconda, terza, quarta, sesta e settima nella causa C-429/18, dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, sulla base dell'insieme delle norme del suo diritto nazionale applicabili, se l'organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori impiegati con rapporti di lavoro a tempo determinato, la trasformazione dello status di tali lavoratori in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» e la concessione a detti lavoratori di un'indennità equivalente a quella versata in caso

di licenziamento abusivo, costituiscano misure adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o misure normative equivalenti, ai sensi di detta disposizione.

***Sulla seconda questione nella causa C-103/18***

107 Dalla motivazione della decisione di rinvio nella causa C-103/18 risulta che il giudice del rinvio, con la sua seconda questione in tale causa, chiede in sostanza se l'accordo quadro debba essere interpretato nel senso che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione di detti diversi rapporti di lavoro sia tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, con la conseguenza che l'accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi.

108 In proposito occorre ricordare che dalla formulazione stessa della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro risulta che l'ambito di applicazione di quest'ultimo è concepito in senso ampio, poiché riguarda in generale i «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». Inoltre, la definizione della nozione di «lavoratore a tempo determinato» ai sensi dell'accordo quadro, enunciata alla clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del loro contratto in diritto interno (sentenza del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 67 e giurisprudenza ivi citata).

109 Pertanto, l'accordo quadro si applica all'insieme dei lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al loro datore di lavoro, purché questi siano vincolati da un contratto o da un rapporto di lavoro ai sensi del diritto nazionale, e fatta salva soltanto la discrezionalità conferita agli Stati membri dalla clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro per quanto attiene all'applicazione di quest'ultimo a talune categorie di contratti o di rapporti di lavoro nonché all'esclusione, conformemente al quarto comma del preambolo dell'accordo quadro, dei lavoratori interinali (v., in tal senso, sentenza del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 68 e giurisprudenza ivi citata).

110 Da tali disposizioni non risulta in alcun modo che l'applicazione dell'accordo quadro sia esclusa qualora il lavoratore abbia acconsentito alla costituzione del suo rapporto di lavoro con un datore di lavoro pubblico.

111 Al contrario, una tale interpretazione sarebbe manifestamente contraria a uno degli obiettivi dell'accordo quadro, vale a dire, come risulta dal punto 53 della presente sentenza, quello di limitare il ripetuto ricorso ai contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti.

112 Questo obiettivo dell'accordo quadro si fonda implicitamente ma necessariamente sulla premessa secondo cui il lavoratore, a causa della sua posizione di debolezza rispetto al datore di lavoro, può essere vittima di un ricorso abusivo, da parte del datore di lavoro, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene egli acconsenta liberamente alla costituzione e al rinnovo di tali rapporti di lavoro.



113 In effetti, tale situazione di debolezza può dissuadere un lavoratore dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento che, in particolare, la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore (v., in tal senso, sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punti 44 e 45 e giurisprudenza ivi citata).

114 Pertanto, non si può ritenere che i lavoratori a tempo determinato siano privati della tutela ad essi garantita dall'accordo quadro per il solo motivo che hanno liberamente acconsentito alla conclusione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, salvo privare completamente la clausola 5 di tale accordo di ogni effetto utile.

115 Come risulta dalla giurisprudenza della Corte ricordata al punto 108 della presente sentenza, è irrilevante, in proposito, il fatto che tali rapporti di lavoro siano stati costituiti mediante provvedimenti amministrativi a causa della natura pubblica del datore di lavoro.

116 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione nella causa C-103/18 dichiarando che la clausola 2, la clausola 3, punto 1), e la clausola 5 dell'accordo quadro devono essere interpretate nel senso che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, con la conseguenza che l'accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi.

#### ***Sulle questioni sesta e nona nella causa C-103/18 nonché sulla quinta questione nella causa C-429/18***

117 Con le questioni sesta e nona nella causa C-103/18 e con la quinta questione nella causa C-429/18, che occorre esaminare congiuntamente, i giudici del rinvio chiedono, in sostanza, se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

118 A tal riguardo, occorre ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro non è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi a un giudice nazionale (v., in tal senso, sentenza del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 80).

119 Orbene, una tale disposizione del diritto dell'Unione, che sia priva di effetto diretto, non può essere fatta valere, in quanto tale, nell'ambito di una controversia rientrante nel diritto dell'Unione, al fine di escludere l'applicazione di una disposizione di diritto nazionale ad essa contraria (v., per analogia, sentenza del 24 giugno 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punto 62).

120 Pertanto, un giudice nazionale non è tenuto a disapplicare una disposizione del proprio diritto nazionale contraria alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

121 Ciò precisato, occorre ricordare che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali devono interpretarlo per quanto possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 108 e giurisprudenza ivi citata).

122 L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale è infatti inerente al sistema del Trattato, in quanto consente ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte (sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 109 e giurisprudenza ivi citata).

123 Certamente, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del suo diritto interno trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di non retroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 110 e giurisprudenza ivi citata).

124 Il principio di interpretazione conforme richiede nondimeno che i giudici nazionali facciano tutto quanto compete loro, prendendo in considerazione il diritto interno nella sua interezza e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 111 e giurisprudenza ivi citata).

125 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni sesta e nona nella causa C-103/18 nonché alla quinta questione nella causa C-429/18 dichiarando che il diritto dell'Unione dev'essere interpretato nel senso che non impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.

#### ***Sull'ottava questione nella causa C-103/18***

126 Con l'ottava questione nella causa C-103/18, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che impone agli Stati membri di prevedere la possibilità di rivedere sentenze e provvedimenti amministrativi relativi a cessazioni dalle funzioni e nomine, nonché bandi di concorso divenuti definitivi, al fine di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione.

127 Secondo costante giurisprudenza della Corte, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sottoposte 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. Pertanto, la Corte può rifiutare di statuire su una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da un giudice nazionale soltanto qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non abbia alcuna relazione con l'effettività o l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (ordinanza del 12 giugno 2019, Aragón Carrasco e a., C-367/18, non pubblicata, EU:C:2019:487, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

128 Inoltre, l'esigenza di giungere a un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice del rinvio impone che quest'ultimo definisca il contesto fattuale e normativo in cui si inseriscono le questioni da esso sottoposte, o che esso spieghi almeno le ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate (ordinanza del 12 giugno 2019, Aragón Carrasco e a., C-367/18, non pubblicata, EU:C:2019:487, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).

129 Nel caso di specie, il giudice del rinvio non ha in alcun modo precisato che, nel procedimento principale, sarebbe tenuto a rivedere una sentenza o ad ingiungere ad un organo amministrativo di rivedere una decisione di cessazione dalle funzioni, di nomina o un bando di concorso divenuti definitivi.

130 A tal riguardo, dalla motivazione della decisione di rinvio nella causa C-103/18, nonché dalle osservazioni del governo spagnolo in tale causa, si potrebbe dedurre che la sola circostanza in cui la Comunità di Madrid sarebbe eventualmente indotta a rivedere decisioni di nomina o di cessazione dalle funzioni divenute definitive sarebbe rappresentata dalla trasformazione delle successive nomine del sig. Sánchez Ruiz in nomina quale membro del personale statutario permanente, al fine di sanzionare il ricorso abusivo, da parte di tale datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, risulta chiaramente dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio che una tale trasformazione è categoricamente esclusa in forza del diritto spagnolo, in quanto l'accesso allo status di membro del personale statutario permanente è possibile solo in seguito al superamento di una procedura di selezione.

131 In tali condizioni, risulta in modo manifesto che il problema sollevato dall'ottava questione nella causa C-103/18 è di natura ipotetica. Tale questione è, dunque, irricevibile.

### **Sulle spese**

132 Nei confronti delle parti nei procedimenti principali la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi ai giudici nazionali, 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 (Seconda Sezione) dichiara:

**1) La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che gli Stati membri e/o le parti sociali non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», ai sensi di tale disposizione, una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il rapporto di lavoro di detto lavoratore è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno.**

**2) La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70, dev'essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi è considerato giustificato da «ragioni obiettive» ai sensi del punto 1, lettera a), di tale clausola, per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da tale normativa, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, nei limiti in cui tale normativa e giurisprudenza nazionali non vietano al datore**

di lavoro di utilizzare tali rinnovi per soddisfare, in pratica, esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

3) La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70, dev'essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, sulla base dell'insieme delle norme del suo diritto nazionale applicabili, se l'organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori impiegati con rapporti di lavoro a tempo determinato, la trasformazione dello status di tali lavoratori in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» e la concessione a detti lavoratori di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo, costituiscano misure adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o misure normative equivalenti, ai sensi di detta disposizione.

4) La clausola 2, la clausola 3, punto 1), e la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70, devono essere interpretate nel senso che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, di modo che tale accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi.

5) Il diritto dell'Unione dev'essere interpretato nel senso che non impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70.

6) L'ottava questione nella causa C-103/18 è irricevibile.

Firme

---

1 Lingua processuale : lo spagnolo.

---