

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

26 febbraio 2015 (*)

«Inadempimento di uno Stato – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Lavoratori saltuari dello spettacolo – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Misure volte a prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato – Nozione di “ragioni obiettive” che giustificano siffatti contratti»

Nella causa C-238/14,

avente ad oggetto il ricorso per inadempimento, ai sensi dell’articolo 258 TFUE, proposto il 13 maggio 2014,

Commissione europea, rappresentata da J. Enegren e D. Martin, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

contro

Granducato di Lussemburgo, rappresentato da D. Holderer, in qualità di agente,

convenuto,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, A. Ó Caoimh (relatore), C. Toader, E. Jarašiūnas e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: P. Mengozzi,

cancelliere: V. Tourrès, amministratore

vista la fase scritta del procedimento,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 Con il suo ricorso, la Commissione europea chiede alla Corte di constatare che, mantenendo talune deroghe alle misure volte a prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, il Granducato di Lussemburgo è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 5 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo:

l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

- 2 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, quest'ultima mira ad «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».
 - 3 I punti da 6 a 8 e 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro dispongono quanto segue:
 - «6. considerando che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento;
 7. considerando che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi;
 8. considerando che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori;(...).
 10. considerando che il presente accordo demanda agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso stesso contenute, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale».
- 4 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è di creare un quadro normativo per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.
 - 5 Ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi»:
 - «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».

Il diritto lussemburghese

Il code du travail

- 6 L'articolo L. 121-2 del code du travail (codice del lavoro lussemburghese), che figura alla sezione 1 del capo I del titolo II di tale codice, intitolata «Disposizioni generali», prevede quanto segue:

«Il contratto di lavoro è concluso a tempo indeterminato.

Tuttavia, nei casi e alle condizioni di cui al capo 3 del presente titolo, esso può comportare un termine stabilito con precisione dal momento della sua conclusione o derivante dal raggiungimento dello scopo per cui esso è concluso».

- 7 L'articolo L. 122-1 di tale codice, che figura alla sezione I del capo II del titolo II di quest'ultimo, intitolata «Ricorso al contratto a tempo determinato», prevede quanto segue:

«(1) Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere concluso per l'espletamento di un compito preciso e non durevole; esso non può avere come oggetto di provvedere stabilmente alla copertura di un posto legato all'attività normale e permanente della società.

(2) In particolare sono considerati compiti precisi e non durevoli ai sensi delle disposizioni del paragrafo (1):

- 1. la sostituzione di un dipendente temporaneamente assente o il cui contratto di lavoro sia sospeso per motivi diversi da una controversia in materia di contratto collettivo di lavoro o scarsità di lavoro per motivi economici o per intemperie, nonché la sostituzione di un dipendente a contratto a tempo indeterminato il cui posto sia divenuto vacante, in attesa dell'effettiva entrata in servizio del dipendente chiamato a sostituire colui il cui contratto abbia avuto termine;
- 2. il lavoro a carattere stagionale definito con regolamento granducale;
- 3. le occupazioni per cui in alcuni settori di attività non si è soliti ricorrere ad un contratto a tempo indeterminato a causa della natura dell'attività esercitata o del carattere per natura temporaneo di tali occupazioni, l'elenco di tali settori e occupazioni essendo stabilito con regolamento granducale;
- 4. l'esecuzione di un compito occasionale e puntuale definito e che non rientra nell'ambito dell'attività ordinaria dell'impresa;

5. l'esecuzione di un compito preciso e non durevole in caso di sopravvenuto aumento temporaneo ed eccezionale dell'attività dell'impresa o in caso di avvio o di ampliamento dell'impresa;
6. l'esecuzione di occupazioni urgenti necessaria al fine di prevenire incidenti, per rimediare all'insufficienza di materiali, per organizzare misure di messa in sicurezza degli impianti o degli edifici dell'impresa in modo di evitare qualsiasi danno all'impresa e al suo personale;
7. l'impiego di un disoccupato iscritto all'"Agenzia per lo sviluppo dell'occupazione", nel quadro di una misura di inserimento o di reinserimento nella vita attiva, o in quanto appartenente ad una categoria di disoccupati dichiarati idonei all'assunzione mediante contratto a tempo determinato, definita con regolamento granducale da adottare su parere del Consiglio di Stato e con l'assenso della Conferenza dei Presidenti della Camera dei deputati. I criteri che determinano le categorie di disoccupati idonei tengono conto, in particolare, dell'età, della formazione e della durata dell'iscrizione del disoccupato, nonché del contesto sociale in cui egli matura;
8. l'impiego volto a favorire l'assunzione di determinate categorie di persone in cerca di occupazione;
9. l'impiego per il quale il datore di lavoro si impegni a garantire al dipendente una formazione professionale complementare.

(...).

(3) In deroga ai precedenti paragrafi (1) e (2), possono essere contratti di lavoro a tempo determinato:

(...).

2. i contratti di lavoro conclusi dai lavoratori saltuari dello spettacolo, come definiti all'articolo 3 [della legge del 30 luglio 1999 concernente a) lo status dell'artista professionista indipendente e del lavoratore saltuario dello spettacolo; b) la promozione della creazione artistica, come modificata dalla legge del 26 maggio 2004 (in prosieguo: la "legge modificata del 30 luglio 1999")] o mediante un'impresa di spettacolo, o nel quadro di una produzione cinematografica, audiovisiva, teatrale o musicale.

(...)».

8 L'articolo L. 122-3 di detto codice, che figura alla sezione 3 del capitolo II del titolo II di quest'ultimo, intitolata «Durata del contratto a tempo determinato», prevede quanto segue:

«(1) Il contratto concluso a tempo determinato deve comportare un termine stabilito con precisione dal momento della sua conclusione.

Esso può, tuttavia, non prevedere un termine stabilito con precisione, quando è concluso nei seguenti casi:

1. per sostituire un dipendente assente o il cui contratto di lavoro sia sospeso, per un motivo diverso da una controversia in materia di contratto collettivo di lavoro, o per sostituire un dipendente il cui posto sia divenuto vacante prima dell'entrata in servizio del suo successore;
2. per le occupazioni a carattere stagionale;
3. per le occupazioni per cui non si è soliti ricorrere al contratto a tempo indeterminato a causa della natura dell'attività esercitata o del carattere per natura temporaneo di tale occupazione.

Qualora in tali casi il contratto non preveda un termine preciso, esso dev'essere concluso per una durata minima ed ha come termine la fine dell'impedimento del dipendente assente o il raggiungimento dello scopo per cui esso è concluso.

(...)».

- 9 L'articolo L. 122-4 dello stesso codice, che figura in tale sezione 3, è del seguente tenore:

«(1) Fatto salvo il contratto a carattere stagionale, la durata del contratto concluso a tempo determinato in base all'articolo L. 122-1 non può, per uno stesso dipendente, superare i ventiquattro mesi, inclusi i rinnovi.

(...)».

- 10 L'articolo L. 122-5 del code du travail, che figura alla sezione 4 del capo II del titolo II di quest'ultimo, intitolata «Rinnovo del contratto concluso a tempo determinato», così dispone:

«(1) Il contratto concluso a tempo determinato può essere rinnovato due volte per una durata determinata.

Il principio del rinnovo e/o le condizioni del rinnovo devono essere oggetto di una clausola del contratto di lavoro iniziale o di una clausola addizionale ulteriore rispetto a tale contratto.

In difetto di stipulazione conforme a tale disposizione, si presume che il contratto di lavoro rinnovato sia concluso a tempo indeterminato, e non è ammessa alcuna prova contraria.

(...).

(3) In deroga alle disposizioni del presente articolo, possono essere rinnovati più di due volte, persino per una durata totale superiore ai ventiquattro mesi, senza essere considerati contratti di lavoro a tempo indeterminato, i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi:

(...).

2. dai lavoratori saltuari dello spettacolo, come definiti all'articolo 4 [della legge modificata del 30 luglio 1999];

(...)».

- 11 Ai sensi dell'articolo L. 122-6 di tale codice, che figura alla sezione 5 del capo II del titolo II di quest'ultimo, intitolata «Successione di contratti»:

«Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine del contratto a tempo determinato, quest'ultimo diventa un contratto a tempo indeterminato».

La legge modificata del 30 luglio 1999

- 12 L'articolo 3 della legge modificata del 30 luglio 1999, intitolato «Riconoscimento dello status di artista professionista indipendente», così dispone:

«Il riconoscimento dello status di artista professionista indipendente può essere ottenuto su domanda scritta indirizzata al Ministro della Cultura (in prosieguo: il «Ministro»). A tale domanda è allegato un fascicolo il cui contenuto è determinato con regolamento granducale.

Il [m]inistro concederà lo status alle persone che soddisfano i requisiti stabiliti dalla presente legge da almeno tre anni immediatamente precedenti la loro domanda, sentito il parere della commissione consultiva istituita dalla presente legge.

Il periodo minimo di tre anni immediatamente precedenti la domanda è portato a dodici mesi per le persone che possono far valere un titolo ufficiale emesso in seguito a studi specialistici in una delle discipline contemplate dalla presente legge.

Tale riconoscimento vale [ventiquattro] mesi. Dopo ogni termine, esso potrà essere rinnovato su domanda scritta indirizzata al Ministro. Su parere della commissione consultiva, il Ministro rinnova il riconoscimento alle persone che hanno soddisfatto i criteri stabiliti dalla presente legge dopo il loro riconoscimento come artista professionista indipendente, rispettivamente dopo il rinnovo di tale riconoscimento. Prima di prendere tale decisione, il Ministro può decidere, su parere della commissione consultiva, che il ricorrente deve produrre tutto o parte di un nuovo fascicolo, come enunciato al primo comma del presente articolo.

Avverso le decisioni del Ministro può essere proposto ricorso di annullamento».

- 13 L'articolo 4 della legge modificata del 30 luglio 1999, intitolato «Definizione di lavoratore saltuario dello spettacolo», è del seguente tenore:

«È un lavoratore saltuario dello spettacolo l'artista o il tecnico di palcoscenico o di studio che esercita la sua attività in via principale o per conto di un'impresa di spettacolo, o nell'ambito di una produzione in particolare cinematografica, audiovisiva, teatrale o musicale e che offre i suoi servizi dietro stipendio, onorari o cachet in base ad un contratto di lavoro a tempo determinato o di un contratto d'impresa».

Procedimento precontenzioso

- 14 Il 12 marzo 2009, la Commissione ha inviato una lettera al Granducato di Lussemburgo, con cui ha invitato tale Stato membro, per quanto concerne il code du travail, a chiarire, alla luce dell'accordo quadro, alcuni punti del diritto lussemburghese relativi, in primo luogo, all'assenza di una definizione della nozione di «lavoratore a tempo indeterminato comparabile»; in secondo luogo, alla sussistenza di deroghe alle misure volte a prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato e, in terzo luogo, all'assenza di un obbligo per i datori di lavoro di fornire ai lavoratori a tempo determinato informazioni sulle possibilità di impiego.

- 15 Poiché non è stato dato riscontro a tale lettera, il 1° ottobre 2010, la Commissione ha inviato una lettera di diffida al Granducato di Lussemburgo. Con lettera del 20 dicembre 2010, detto Stato membro ha risposto a tale lettera.
- 16 Poiché essa era soddisfatta solo in parte della risposta del Granducato di Lussemburgo, la Commissione ha notificato a quest'ultimo una lettera di diffida complementare, datata 1° ottobre 2012, in cui tale istituzione ha indicato che essa considerava che la prima censura doveva essere abbandonata. Per contro, quanto alla seconda censura, la predetta istituzione ha ritenuto che la risposta delle autorità lussemburghesi non indicasse in che modo i contratti di lavoro relativi a due categorie di lavoratori, vale a dire i docenti-ricercatori dell'Università del Lussemburgo e i lavoratori saltuari dello spettacolo, fossero soggetti a limitazioni in materia di rinnovo, al fine di impedire un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato. La Commissione ha reiterato anche la terza censura, vertente sull'assenza di un obbligo per i datori di lavoro di fornire informazioni ai lavoratori a tempo determinato sulle possibilità di impiego.
- 17 Poiché non è stata data risposta a tale lettera di diffida complementare, il 26 aprile 2013, la Commissione ha notificato un parere motivato al Granducato di Lussemburgo, in cui ha mantenuto la sua seconda e la sua terza censura. Il 10 luglio 2013, il Granducato di Lussemburgo ha risposto a tale parere motivato.
- 18 Non ritenendo soddisfacente la risposta di tale Stato membro, la Commissione ha deciso di proporre il presente ricorso.

Sul ricorso

Argomenti delle parti

- 19 In via preliminare, la Commissione attira l'attenzione della Corte sulla limitazione dell'oggetto del suo ricorso rispetto al contenuto del parere motivato, posto che essa ha abbandonato le sue censure relative, da un lato, ai docenti-ricercatori dell'Università del Lussemburgo e, dall'altro, all'assenza di un obbligo per i datori di lavoro di fornire ai lavoratori a tempo determinato informazioni sulle possibilità di impiego nella loro impresa, in quanto le autorità lussemburghesi hanno dimostrato che il predetto personale godeva di una tutela contro il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato e hanno comunicato alla Commissione le disposizioni legislative che pongono fine all'inadempimento contestato in relazione al predetto obbligo di informazione.
- 20 Il presente ricorso verte, dunque, solo sull'inadempimento del Granducato di Lussemburgo agli obblighi ad esso incombenti in virtù dell'articolo 5 dell'accordo quadro in quanto tale Stato membro mantiene talune deroghe alle misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo.
- 21 La Commissione sostiene che l'articolo 5 dell'accordo quadro, che impone agli Stati membri di adottare misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, è stato recepito nel diritto lussemburghese all'articolo L. 122-4 del code du travail. Tale articolo dispone, al suo paragrafo 1, che, «[s]alvo il contratto a carattere stagionale, la durata del contratto concluso a tempo determinato in base all'articolo L. 122-1 non può, per lo stesso dipendente, superare i ventiquattro mesi, inclusi i rinnovi». L'articolo L. 122-5 di tale codice prevedrebbe, tuttavia, al suo paragrafo 3, che «[i]n deroga alle disposizioni del presente articolo, possono essere rinnovati più di due volte, anche per una

durata complessiva superiore ai ventiquattro mesi, senza essere considerati contratti di lavoro a tempo indeterminato, i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi: (...) 2. dai lavoratori saltuari dello spettacolo, come definiti all'articolo 4 della [legge modificata del 30 luglio 1999]».

- 22 La Commissione sottolinea che, quindi, per quanto concerne i lavoratori saltuari dello spettacolo, il diritto lussemburghese non prevede alcuna ragione obiettiva che consenta di prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato. Nella sua risposta alla lettera di diffida, il Granducato di Lussemburgo si sarebbe limitato a far valere che i contratti conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, in applicazione dell'articolo L. 122-5 del code du travail, «restano comunque soggetti ai limiti stabiliti dall'articolo L. 122-1, nei suoi paragrafi (1) e (2)». Tuttavia, la Commissione sostiene che, al contrario, tali disposizioni escludono i lavoratori saltuari dello spettacolo da qualsiasi tutela. Infatti, per quanto riguarda tali lavoratori, i contratti non sarebbero, ai termini stessi delle disposizioni summenzionate, soggetti né al requisito di una ragione obiettiva che giustifichi il rinnovo dei loro contratti di lavoro a tempo determinato, né a una limitazione del numero di rinnovi di tali contratti, né a una limitazione della durata cumulativa di detti contratti.
- 23 Nella risposta al parere motivato, il Granducato di Lussemburgo avrebbe peraltro modificato la natura del suo argomento, facendo valere che, «per i lavoratori saltuari dello spettacolo, si deve constatare che si tratta di un settore di attività in cui non si è soliti ricorrere al contratto di lavoro a tempo indeterminato a causa della natura dell'attività esercitata e del carattere per natura temporaneo di tale occupazione». Orbene, la Commissione contesta tale analisi tenendo conto dei termini stessi della normativa lussemburghese.
- 24 In primo luogo, la Commissione rileva che il tenore letterale del capo II del titolo II del code du travail, relativo al contratto di lavoro a tempo determinato, sottolinea che il lavoro dei lavoratori saltuari dello spettacolo è riconosciuto nel senso che esso non comporta necessariamente l'espletamento di compiti precisi e non durevoli. Infatti, il paragrafo 1 dell'articolo L. 122-1 di tale codice stabilirebbe una regola secondo cui i contratti a tempo determinato possono, in via eccezionale, essere conclusi per l'espletamento di compiti precisi e non durevoli, mentre il paragrafo 2 di tale articolo menzionerebbe più esempi di applicazione di tale regola. Per contro, il paragrafo 3 di detto articolo prevedrebbe che i contratti a tempo determinato possono anche essere conclusi dai lavoratori saltuari dello spettacolo «in deroga ai precedenti paragrafi (1) e (2)». La Commissione ritiene che ne consegua logicamente che l'articolo L. 122-1, paragrafo 3, di tale codice consente la conclusione di contratti a tempo determinato con i lavoratori saltuari dello spettacolo per l'espletamento di compiti più generali e/o durevoli o permanenti.
- 25 In secondo luogo, la Commissione sostiene che l'articolo 4 della legge modificata del 30 luglio 1999 contiene, come unico criterio di definizione del «lavoratore saltuario dello spettacolo», un riferimento al tipo di rapporto contrattuale senza tener conto della natura effettiva delle attività esercitate. Tale definizione consentirebbe, così, l'impiego di lavoratori saltuari dello spettacolo in situazioni che non hanno natura temporanea.
- 26 Al riguardo la Commissione considera che, sebbene, per una gran parte dei lavoratori saltuari dello spettacolo, la loro assunzione mediante una successione di contratti a tempo determinato possa essere giustificata da ragioni obiettive, vale a dire il fatto che tali contratti siano conclusi in collegamento con un progetto determinato nel settore dello spettacolo, molti lavoratori, come, ad esempio, i membri permanenti di un'orchestra e i membri del team di base di una compagnia teatrale o di una rete televisiva, sono assunti in modo stabile dal datore

di lavoro. Questi ultimi lavoratori sarebbero anche «lavoratori saltuari dello spettacolo», secondo la definizione del diritto lussemburghese, nei limiti in cui il rapporto contrattuale con il loro datore di lavoro soddisfa i criteri previsti dalla legge modificata del 30 luglio 1999.

- 27 Di conseguenza, la Commissione ritiene che la definizione di lavoratore saltuario dello spettacolo, nel diritto lussemburghese, non richieda la sussistenza di ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di contratti a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro e che non esista, peraltro, alcun elemento che consenta di distinguere i lavoratori saltuari dello spettacolo assunti in modo stabile dai lavoratori che esercitano la loro attività in altri settori economici, in cui vi sia del pari una grande fluttuazione del carico di lavoro.
- 28 Il Granducato di Lussemburgo contesta la sussistenza dell'inadempimento contestato.
- 29 Anzitutto, per quanto riguarda l'ambito di applicazione dell'articolo L. 122-5, paragrafo 3, del code du travail, tale Stato membro contesta l'argomento della Commissione secondo cui i lavoratori assunti in modo stabile nel settore dello spettacolo hanno la qualità di «lavoratori saltuari dello spettacolo», ai sensi del diritto lussemburghese, nei limiti in cui essi soddisfano i criteri previsti dalla legge modificata del 30 luglio 1999. Il Granducato di Lussemburgo fa valere che, per avere tale qualità, un lavoratore deve necessariamente esercitare la propria attività nel settore dello spettacolo in modo saltuario. La stessa espressione «lavoratore saltuario dello spettacolo» comporterebbe che i periodi di lavoro siano intervallati da fasi di inattività. In tal modo, tale Stato membro ritiene che, in pratica, i lavoratori saltuari dello spettacolo partecipino a progetti singoli e circoscritti nel tempo, quali la realizzazione di un'opera cinematografica o di uno spettacolo teatrale.
- 30 Tale valutazione sarebbe corroborata dal fatto che gli aiuti concessi ai lavoratori saltuari dello spettacolo in caso di disoccupazione involontaria, in base all'articolo 7 di tale legge, sono calcolati su base giornaliera, in funzione del numero di giorni di inattività che trascorrono tra i due progetti, nonché dal fatto che il carnet del lavoratore saltuario dello spettacolo, previsto all'articolo 8 della predetta legge, mira a registrare le attività esercitate dal lavoratore su base giornaliera. Ciò premesso, una lettura dell'articolo 4 della medesima legge, secondo cui un lavoratore permanente del settore dello spettacolo ha anche la qualità di «lavoratore saltuario dello spettacolo», sarebbe priva di senso.
- 31 Inoltre, l'articolo 2 del regolamento granducale dell'11 luglio 1989 recante applicazione degli articoli L. 122-1, L. 122-4, L. 121-5 e L. 125-8 del code du travail elencherebbe espressamente i settori di attività, compreso quello degli artisti dello spettacolo, in cui possono essere conclusi contratti di lavoro a tempo determinato per le occupazioni per cui non si è soliti ricorrere al contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa della natura dell'attività esercitata e del carattere di per sé temporaneo di tali occupazioni.
- 32 Il Granducato di Lussemburgo sottolinea, poi, che l'articolo L. 122-5, paragrafo 3, del code du travail è ispirato da considerazioni di ordine sociale. Infatti, conseguirebbe dai lavori preparatori della legge del 26 maggio 2004, che modifica la legge del 30 luglio 1999 concernente a) lo status dell'artista professionista indipendente e del lavoratore saltuario dello spettacolo b) la promozione della creazione artistica, che, poiché la conclusione di contratti di lavoro a tempo indeterminato può risultare difficile per i lavoratori saltuari dello spettacolo e lo status di lavoratore indipendente «freelance», cui ricorrevano molti artisti e tecnici, origina spesso situazioni precarie e giuridicamente poco chiare, la predetta disposizione del code du travail sarebbe stata concepita per attribuire a tale settore specifico la possibilità di concludere

ripetutamente contratti di lavoro a tempo determinato concedendo al dipendente garanzie e vantaggi, in particolare, in materia di sicurezza sociale, di cui non godrebbe il lavoratore indipendente «freelance».

- 33 Infine, il Granducato di Lussemburgo riconosce che, nel diritto lussemburghese, non esiste una durata massima totale, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro, per quanto concerne una successione di contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, ai sensi dell'articolo 4 della legge modificata del 30 luglio 1999, né una limitazione al numero di rinnovi di tali contratti, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera c), dell'accordo quadro. Per contro, ad avviso di tale Stato membro, che fa riferimento alla sentenza *Márquez Somohano* (C-190/13, EU:C:2014:146, punto 45), la condizione di tali lavoratori sarebbe contraddistinta dalla sussistenza di «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro e della giurisprudenza della Corte. In particolare, i predetti lavoratori parteciperebbero a progetti individuali e circoscritti nel tempo, e dalla possibilità, per un datore di lavoro, di rinnovare contratti a tempo determinato con gli stessi lavoratori conseguirebbero una certa flessibilità nonché vantaggi sociali. La Commissione ammetterebbe, peraltro, che la circostanza di lavorare in base a progetti individuali costituisce una ragione obiettiva idonea a giustificare il ricorso a una successione di contratti a tempo determinato. In proposito, il Granducato di Lussemburgo ricorda che la Corte ha dichiarato, nella sentenza *Kücük* (C-586/10, EU:C:2012:39, punto 56), che, quando una ragione obiettiva consegue dalla particolare natura dei compiti da espletare, la circostanza che un datore di lavoro sia obbligato a ricorrere ripetutamente a dipendenti a contratto a tempo determinato non comporta l'assenza di una siffatta ragione obiettiva, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, né la sussistenza di un abuso ai sensi di tale clausola.

Giudizio della Corte

- 34 La Commissione contesta al Granducato di Lussemburgo di essere venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 5 dell'accordo quadro, poiché non esiste, nel diritto lussemburghese, alcuna misura per prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per quanto concerne i lavoratori saltuari dello spettacolo.
- 35 Occorre ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti dal medesimo, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (v. sentenza *Mascolo e a.*, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 72 e giurisprudenza ivi citata).
- 36 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 *Mascolo e a.*, EU:C:2014:2401, punto 73 e giurisprudenza ivi citata).
- 37 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. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 74 e giurisprudenza ivi citata).

- 38 Gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità a tale riguardo, dal momento che essi hanno la scelta di far ricorso a una o a più misure enunciate alla clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro oppure a norme giuridiche equivalenti già esistenti, e ciò tenendo conto, nel contempo, delle esigenze di settori e/o di categorie specifici di lavoratori (sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 75 e giurisprudenza ivi citata).
- 39 Così facendo, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro fissa agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di siffatti abusi, lasciando loro nel contempo la scelta dei mezzi per conseguire ciò, purché essi non rimettano in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 76 e giurisprudenza ivi citata).
- 40 Peraltro, come emerge dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro e conformemente al terzo comma del preambolo, nonché ai punti 8 e 10 delle considerazioni generali di quest'ultimo, è nell'ambito dell'attuazione dell'accordo quadro che gli Stati membri hanno facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tener conto delle esigenze particolari relative ai settori di attività e/o alle categorie specifici di lavoratori in questione (v., in tal senso, sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 70 e giurisprudenza ivi citata).
- 41 Nella presente causa, è pacifico che la normativa nazionale in esame consente di assumere lavoratori saltuari dello spettacolo nell'ambito di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, senza prevedere alcuna misura che limiti la durata massima totale di tali contratti o il numero di rinnovi di questi ultimi, conformemente alla clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'accordo quadro. In particolare, come emerge dal tenore letterale stesso dell'articolo L. 122-5, paragrafo 3, del code du travail, contratti di lavoro a tempo determinato conclusi dai lavoratori saltuari dello spettacolo, come definiti all'articolo 4 della legge modificata del 30 luglio 1999, possono essere rinnovati più di due volte, anche per una durata totale superiore a ventiquattro mesi, senza che essi siano considerati contratti di lavoro a tempo indeterminato. Non è nemmeno contestato che tale normativa non comporta, nella parte in cui concerne i lavoratori saltuari dello spettacolo, misure legali equivalenti a quelle elencate alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro.
- 42 Alla luce di tali considerazioni, è necessario che il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi conclusi con tali lavoratori sia giustificato da una «ragione obiettiva», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.
- 43 Come si evince dal punto 7 delle considerazioni generali di tale accordo, e come risulta dal punto 37 della presente sentenza, infatti, i firmatari dell'accordo quadro hanno ritenuto che l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato basato su ragioni obiettive sia un mezzo per prevenire gli abusi (sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 86 e giurisprudenza ivi citata).
- 44 Per quanto riguarda tale nozione di «ragioni obiettive», la Corte ha già dichiarato che quest'ultima deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare

contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura dei compiti per l'espletamento dei 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 Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 87 e giurisprudenza ivi citata).

- 45 Per contro, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non soddisferebbe i requisiti precisati al punto precedente della presente sentenza. Infatti, una disposizione di tal genere, 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 tal fine. Una siffatta disposizione comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 88 e giurisprudenza ivi citata).
- 46 Nel caso di specie, per quanto concerne l'argomento del Granducato di Lussemburgo secondo cui i lavoratori saltuari dello spettacolo, ai sensi del diritto lussemburghese, partecipano in realtà a progetti individuali e circoscritti nel tempo, occorre rilevare che, pur supponendo che siffatti progetti comportino, per il datore di lavoro, esigenze provvisorie di assunzione e che siffatte esigenze possano costituire «ragioni obiettive» che giustifichino il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, tale Stato membro non chiarisce in che modo la normativa nazionale esiga che i lavoratori saltuari dello spettacolo, ai sensi del diritto lussemburghese, esercitino la loro attività nell'ambito di siffatti progetti. Per contro, come sottolinea la Commissione, emerge dallo stesso tenore letterale della definizione della nozione di «lavoratore saltuario dello spettacolo», che figura all'articolo 4 della legge modificata del 30 luglio 1999, che tale definizione non verte sulla natura temporanea o meno dell'attività di tali lavoratori.
- 47 Peraltro, come sostiene la Commissione, l'affermazione secondo cui ogni lavoratore saltuario dello spettacolo, ai sensi del diritto lussemburghese, è assunto per l'esecuzione di progetti di natura temporanea è contraddetta dagli stessi termini dell'articolo L. 122-1 del code du travail. Infatti, come emerge dai punti 7 e 24 della presente sentenza, il paragrafo 1 di tale articolo stabilisce una regola in base alla quale i contratti a tempo determinato possono, in via eccezionale, essere conclusi per l'espletamento di compiti precisi e non durevoli. Il paragrafo 2 di detto articolo cita più esempi di applicazione di tale regola, tra cui figurano «le occupazioni per cui in determinati settori di attività non si è soliti ricorrere al contratto a tempo indeterminato a causa della natura dell'attività esercitata o del carattere per natura temporaneo di tali occupazioni e l'elenco di tali settori e occupazioni è stabilito con regolamento granducale». Per contro, il paragrafo 3 del medesimo articolo dispone che i contratti a tempo determinato possono anche essere conclusi nel caso dei lavoratori saltuari dello spettacolo «in deroga ai precedenti paragrafi (1) e (2)».
- 48 Ne deriva che i compiti attribuiti ai lavoratori saltuari dello spettacolo non devono necessariamente soddisfare i requisiti di precisione e di non durabilità stabiliti all'articolo L. 122-1 del code du travail e che, di conseguenza, la natura dell'attività esercitata da tali lavoratori non è necessariamente provvisoria. Pertanto, si deve constatare che la normativa lussemburghese di cui trattasi non impedisce ai datori di lavoro di concludere una successione

di contratti di lavoro a tempo determinato con lavoratori saltuari dello spettacolo per soddisfare esigenze permanenti e durevoli relative al personale.

- 49 Tale affermazione non può essere rimessa in discussione dall'argomento, esposto al punto 31 della presente sentenza, vertente sulle disposizioni del regolamento granducale dell'11 luglio 1989. Con tale argomento, il Granducato di Lussemburgo si limita, infatti, a far valere che tale regolamento consente la conclusione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore degli artisti dello spettacolo per provvedere alla copertura di occupazioni per cui non si è soliti ricorrere a contratti di lavoro a tempo indeterminato, a causa del carattere per natura temporaneo di tali occupazioni. Tale Stato membro non chiarisce, però, in che modo detto regolamento influenzerebbe l'ambito di applicazione o l'interpretazione che occorre dare della deroga prevista all'articolo L. 122-1, paragrafo 3, del code du travail, il quale, come emerge dai punti 7, 47 e 48 della presente sentenza, consente ai datori di lavoro di assumere lavoratori saltuari dello spettacolo in base a contratti di lavoro a tempo determinato anche per compiti che non sono, per natura, temporanei. La condizione giuridica dei lavoratori saltuari dello spettacolo che emerge dalle disposizioni del diritto nazionale di cui trattasi, come presentate alla Corte, non soddisfa, dunque, i requisiti di chiarezza e di precisione che devono contraddistinguere i provvedimenti nazionali di recepimento (v., in tal senso, sentenza Commissione/Spagna, C-151/12, EU:C:2013:690, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).
- 50 Alla luce delle suesposte considerazioni, pur supponendo che la normativa nazionale di cui trattasi persegua l'obiettivo invocato dal Granducato di Lussemburgo, vale a dire quello di assicurare una certa flessibilità nonché vantaggi sociali ai lavoratori saltuari dello spettacolo offrendo ai datori di lavoro di questi ultimi la possibilità di assumere tali lavoratori in modo frequente in base a contratti di lavoro a tempo determinato, siffatto obiettivo non può rendere tale normativa conforme alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dal momento che non consente di dimostrare la sussistenza di circostanze precise e concrete che contraddistinguano l'attività in esame e, pertanto, giustifichino in tale contesto particolare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, conformemente alla giurisprudenza ricordata al punto 44 della presente sentenza.
- 51 Sebbene, certamente, come già rilevato al punto 40 della presente sentenza, uno Stato membro sia legittimato, nel recepire la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, a tenere in considerazione esigenze particolari di un settore specifico, tale diritto non può, però, essere inteso nel senso che consente ad esso di dispensarsi dal rispettare, nei confronti di tale settore, l'obbligo di prevedere una misura adeguata volta a prevenire e, eventualmente, a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, la circostanza di consentire a uno Stato membro di invocare un obiettivo come la flessibilità che deriva dall'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato, al fine di dispensarsi da tale obbligo, contrasterebbe con uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, rammentato ai punti 35 e 36 della presente sentenza, vale a dire la stabilità dell'impiego, concepita come un elemento portante della tutela dei lavoratori, e potrebbe anche ridurre in maniera significativa le categorie di persone che possono beneficiare delle misure di tutela previste alla clausola 5 dell'accordo quadro.
- 52 Occorre, pertanto, constatare che emerge dagli elementi sottoposti alla Corte nell'ambito della presente causa che la normativa lussemburghese di cui trattasi non comporta, in violazione della giurisprudenza ricordata al punto 37 della presente sentenza, misure volte a prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, per quanto concerne i lavoratori saltuari

dello spettacolo. Di conseguenza, si deve considerare fondato il ricorso proposto dalla Commissione.

- 53 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre constatare che, mantenendo talune deroghe alle misure volte a prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, il Granducato di Lussemburgo è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 5 dell'accordo quadro.

Sulle spese

- 54 Ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ha chiesto la condanna del Granducato di Lussemburgo e l'inadempimento è stato accertato, quest'ultimo dev'essere condannato alle spese.

Per questi motivi, la Corte (Terza Sezione) dichiara e statuisce:

- 1) **Il Granducato di Lussemburgo, mantenendo talune deroghe alle misure volte a prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'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.**
- 2) **Il Granducato di Lussemburgo è condannato alle spese.**

Firme