

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
F. JACOBS

presentate il 20 settembre 2001<sup>1</sup>

1. Nella presente causa il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), Germania, solleva alcune questioni in merito all'effetto diretto, all'interpretazione ed al campo di applicazione *ratione temporis* dell'art. 37, n. 1, dell'Accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee e i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Polonia, dall'altra<sup>2</sup>.

Disposizioni legislative pertinenti

*L'accordo europeo*

3. Con la decisione n. 93/743<sup>3</sup> il Consiglio e la Commissione hanno approvato, a nome delle Comunità, l'accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Polonia, dall'altra, concluso a Bruxelles il 16 dicembre 1991. Ai sensi dell'art. 121, tale accordo è entrato in vigore il 1° febbraio 1994<sup>4</sup>.

2. La questione essenziale è se tale norma osti all'applicazione ai cittadini polacchi di una disposizione della legislazione nazionale ai sensi della quale posti per lettori di lingua straniera possono formare l'oggetto di contratti di lavoro a tempo determinato laddove, per altro personale docente con incarichi speciali, il ricorso a tali contratti deve essere individualmente giustificato da una ragione obiettiva.

4. Ai sensi del quindicesimo 'considerando' dell'accordo, l'associazione fra le parti è istituita sulla base del riconoscimento del fatto che l'obiettivo finale della Polonia è entrare a far parte della Comunità e che l'associazione, a giudizio delle parti, contribuirà al raggiungimento di tale obiettivo.

1 — Lingua originale: l'inglese.

2 — GU 1993, L 348, pag. 2.

3 — Decisione del Consiglio e della Commissione 13 dicembre 1993 relativa alla conclusione dell'accordo europeo tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Polonia, dall'altra (GU 1993, L 348, pag. 1).

4 — Informazione relativa alla data di entrata in vigore dell'accordo europeo con la Polonia (GU 1993, L 348, pag. 184).

5. Gli obiettivi dell'accordo sono elencati all'art. 1, n. 2, come segue: — promuovere la cooperazione culturale».

«— costituire un ambito adeguato per il dialogo politico tra le Parti che consenta lo sviluppo di strette relazioni politiche;

— promuovere l'espansione degli scambi nonché relazioni economiche armoniose tra le Parti, incentivando così uno sviluppo economico dinamico e la prosperità della Polonia;

— gettare le basi per l'assistenza finanziaria e tecnica della Comunità alla Polonia;

— costituire un contesto adeguato per la graduale integrazione della Polonia nella Comunità. A tal fine, la Polonia si adopera per soddisfare gradatamente ai necessari requisiti;

6. Al fine di realizzare tali obiettivi, l'accordo prevede una serie di disposizioni dettagliate riguardanti, in particolare, la libera circolazione delle merci (titolo III), la circolazione dei lavoratori, lo stabilimento e la fornitura di servizi (titolo IV), i pagamenti, i capitali, la concorrenza e il ravvicinamento delle legislazioni (titolo V), la cooperazione economica (titolo VI), la cooperazione culturale (titolo VII) e la cooperazione finanziaria (titolo VIII). Inoltre, l'art. 102 istituisce un Consiglio di Associazione il quale è incaricato della sorveglianza sull'attuazione dell'accordo e (ai sensi dell'art. 104) di adottare, secondo specifiche norme dell'accordo, decisioni e raccomandazioni.

7. In discussione nella presente causa sono le norme del titolo IV («Circolazione dei lavoratori, stabilimento, prestazione di servizi») e, in particolare, il capitolo I («Circolazione dei lavoratori») di detto titolo.

8. Le norme del capitolo I non conferiscono ai lavoratori migranti polacchi un diritto di ingresso e soggiorno nei territori degli Stati membri. Tuttavia, relativamente ai lavoratori migranti legalmente occupati nel territorio di uno Stato membro, l'art. 37 del-

l'accordo prevede, per quanto rileva ai fini (...)» della presente causa<sup>5</sup>, quanto segue:

«1. Nel rispetto delle condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro:

- il trattamento accordato ai lavoratori di nazionalità polacca legalmente occupati nel territorio di uno Stato membro è esente da qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, di retribuzione o di licenziamento, rispetto ai cittadini di quello Stato membro,

5 — Disposizioni di identico tenore verbale sono rinvenibili in ciascuno dei dieci accordi europei conclusi sino ad oggi. V. art. 38, n. 1 dell'Accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Bulgaria, dall'altra, GU 1994 L 358, pag. 3; art. 38, n. 1 dell'Accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica ceca, dall'altra, GU 1994 L 360, pag. 2; art. 36, n. 1 dell'Accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Estonia, dall'altra, GU 1998 L 68, pag. 3; art. 37, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Ungheria, dall'altra, GU 1993 L 347, pag. 2; art. 37, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Lettonia, dall'altra, GU 1998 L 26, pag. 3; art. 37, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Lituania, dall'altra, GU 1998 L 51, pag. 3; art. 38, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Romania, dall'altra, GU 1994 L 357, pag. 2; art. 38, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica Slovacca, dall'altra, GU 1994 L 359, pag. 2; e art. 38, n. 1 dell'Accordo europeo che stabilisce un'associazione tra le Comunità europee ed i loro Stati membri, che agiscono nel quadro dell'Unione europea, da una parte, e la Repubblica di Slovenia, dall'altra, GU 1999 L 51, pag. 3.

9. L'art. 37 dell'accordo deve essere letto alla luce dell'art. 58, che è inserito nel capitolo IV («Disposizioni generali») del titolo IV. L'art. 58 prevede, al n. 1, quanto segue:

«Ai fini del titolo IV del presente accordo, l'accordo non impedisce in alcun modo alle Parti di applicare le rispettive leggi e disposizioni in materia di ingresso e soggiorno, condizioni di lavoro e stabilimento delle persone fisiche, nonché di prestazione dei servizi, a condizione che, così facendo, esse non le applichino in modo da vanificare o compromettere i benefici spettanti all'una o all'altra ai sensi di una specifica disposizione dell'accordo stesso. La presente disposizione non pregiudica l'applicazione dell'articolo 53».

10. Infine, allegata all'accordo vi è una serie di dichiarazioni congiunte. La seconda di tali dichiarazioni, intitolata «Articolo 37, n.1», così recita<sup>6</sup>:

«Si conviene che il concetto di "condizioni e modalità applicabili in ciascuno degli Stati membri" include all'occorrenza le norme comunitarie».

6 — GU 1993, L 348, pag. 179.

*Le disposizioni pertinenti di diritto tedesco*

11. Come ho già avuto modo di spiegare<sup>7</sup>, dalla giurisprudenza dei giudici tedeschi deriva che, secondo il diritto tedesco, un contratto di lavoro può essere concluso per un periodo di tempo limitato solo ove esista un fondamento oggettivo per una simile limitazione. Farò riferimento a tali contratti di lavoro come a «contratti a tempo determinato».

12. Le disposizioni in merito alla conclusione di contratti a tempo determinato da parte di istituti di educazione superiore e di ricerca sono contenute nello Hochschulrahmengesetz (legge quadro sull'istruzione superiore, in prosieguo: lo «HRG») del 26 gennaio 1976

13. Lo HRG è stato modificato in diverse occasioni. Al momento dei fatti all'origine della causa principale, le disposizioni rilevanti dovevano essere reperite nello HRG come modificato dall'art. 1 del Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (legge relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato del personale accademico degli istituti di istruzione superiore e di ricerca) del 14 luglio 1985<sup>8</sup>.

7 — V. le mie conclusioni nella causa conclusasi con sentenza 20 ottobre 1993, causa C-272/92, Spotti (Racc. pag. I-5185, paragrafo 5).

8 — BGBl 1985 I, pag. 1065.

14. Tale modifica ha inserito nello HRG una serie di nuovi articoli, da 57a a 57f. L'art. 57a definisce le categorie di lavoratori ai quali tali nuove norme si applicano, inclusi in particolare gli «assistenti scientifici ed artistici» richiamati all'art. 53 dello HRG, il «personale con incarichi di carattere medico» indicati all'art. 54, e il «personale docente con incarichi speciali» indicato all'art. 56. L'art. 57b, n.1, prevede che, salvo nel caso in cui non sia richiesta nessuna ragione obiettiva ai sensi delle norme generali e dei principi di diritto del lavoro, la conclusione di contratti di lavoro a tempo determinato con il personale menzionato all'art. 57a è permessa ove possa essere giustificata da una tale ragione.

15. L'art. 57b, n. 2, prevede che, nel caso dei lavoratori indicati agli artt. 53 e 54, tali ragioni sussistono in particolare (1) ove le attività di un assistente siano il seguito del suo sviluppo scolastico o artistico o della sua formazione professionale, (2) ove egli sia pagato mediante stanziamenti di bilancio destinati ad un'attività a durata limitata, (3) ove sia assunto per acquisire o apportare temporaneamente cognizioni o esperienze specifiche, (4) ove sia finanziato principalmente con fondi esterni, o (5) ove sia assunto per la prima volta.

16. Ai sensi dell'art. 57b, n. 3, nella sua versione in vigore al momento dei fatti di causa:

«Sussiste pure un motivo obiettivo che giustifica la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato con un insegnante di lingua straniera incaricato di compiti particolari qualora l'attività cui egli è destinato riguardi sostanzialmente la formazione in una lingua straniera (lettore)».

17. L'art. 57c, n. 2, impone un periodo massimo di cinque anni per qualunque contratto a tempo determinato limitato sulla base di una motivazione menzionata all'art. 57b, n. 2, punti da 1 a 4, o all'art. 57b, n. 3. Nel caso in cui un impiegato sia occupato sulla base di più contratti di questo tipo con un singolo istituto, la somma dei periodi dei contratti non può eccedere i cinque anni.

18. È opportuno notare che, ai sensi delle disposizioni dello HRG in vigore al momento dei fatti nella causa principale, l'impiego di lettori di lingua straniera sulla base di contratti a tempo determinato era consentito ma non obbligatorio.

19. Infine, è utile notare che l'art. 57b, n. 3, è stato abrogato dal legislatore tedesco con

effetto dal 24 agosto 1998<sup>9</sup>. I lettori di lingua straniera sono ora soggetti alle norme generali dell'art. 57b, nn. 1 e 2. Tuttavia, dato che il contratto della ricorrente è scaduto prima del 24 agosto 1998, la legge, come modificata non trova applicazione, ai sensi della giurisprudenza tedesca, alla sua situazione.

### Fatti e procedimento principale

20. Beata Pokrzeptowicz-Meyer, ricorrente nella causa principale, è cittadina polacca. Dopo essersi laureata a Lodz, Polonia, con una specializzazione in lingua tedesca, ha trasferito la propria residenza in Germania nel corso del 1992. Con contratto in data 5 ottobre 1992 è stata assunta dal convenuto nella causa principale, il Land Nordrhein-Westfalen, per il periodo dall'8 ottobre 1992 al 30 settembre 1996 in qualità di dipendente a tempo parziale come lettrice di lingua straniera presso l'Università di Bielefeld. Ai sensi dell'art. 2 del suo contratto di lavoro, il suo impiego era — secondo quanto previsto dall'art. 57b, n. 3, dell'HRG — a tempo determinato per la sola ragione che ella doveva essere assunta prevalentemente per insegnare lingue straniere. Secondo la descrizione del ruolo fornita dal convenuto, le mansioni della ricorrente consistevano nell'insegnare il polacco in classe fino ad un massimo di otto ore a settimana per semestre, nel valutare il lavoro in lingua degli

<sup>9</sup> — Legge che modifica per la quarta volta lo HRG (*Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes*), BGBl 1998 I, pag. 2190.

studenti e fornire nozioni di cultura polacca. Alla ricorrente era permesso fornire un'istruzione in linguistica e letteratura solo a titolo eccezionale e, in ogni caso, ad un livello limitato.

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro). Ritenendo che la causa sollevasse un punto di diritto comunitario, il Bundesarbeitsgericht ha sospeso il procedimento principale ed ha sottoposto alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

21. Con ricorso introdotto dinanzi all'Arbeitsgericht ( Pretore del lavoro) in data 16 gennaio 1996 la ricorrente ha chiesto che venisse dichiarato che il rapporto di lavoro con il convenuto non sarebbe terminato sulla base del fatto che la sua durata era limitata al 30 settembre 1996. Sulla base della pronuncia della Corte di giustizia nella causa Spotti<sup>10</sup>, la quale ha affermato che simili disposizioni del diritto nazionale sono contrarie all'art. 48, n. 2, del Trattato CEE, ella ha sostenuto che tale limitazione non poteva essere giustificata sulla base dell'art. 57b, n.3, dello HRG. Il convenuto si è opposto a tale richiesta, replicando essenzialmente che — sino alla sua abrogazione con effetto dal 24 agosto 1998 — l'art. 57b, n. 3, dello HRG ha continuato a trovare applicazione ai contratti di lavoro con lettori di lingua straniera provenienti da paesi che non sono membri dell'Unione europea.

«1) Se l'art. 37, n. 1 dell'accordo europeo del 16 dicembre 1991, che istituisce un'associazione tra le Comunità europee e i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Polonia, dall'altra, osti all'applicazione — a cittadini polacchi — di una disposizione nazionale in base alla quale i posti di lettore di lingua straniera possono essere occupati mediante contratti di lavoro a tempo determinato, mentre la conclusione di contratti di questo tipo con altre figure di docenti ai fini dello svolgimento di incarichi particolari deve essere giustificata di volta in volta in base ad un motivo oggettivo.

2) In caso di soluzione affermativa della Corte alla prima questione:

22. In seguito al rigetto del ricorso da parte dell'Arbeitsgericht, la ricorrente ha proposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale del lavoro) che l'ha accolto. Il convenuto ha impugnato quest'ultima pronuncia su un punto di diritto dinanzi al

Se l'art. 37, n. 1, dell'accordo europeo osti all'applicazione della norma nazionale suddetta anche nel caso in cui il contratto di lavoro a tempo determinato sia stato concluso prima dell'entrata in vigore del detto accordo europeo e la scadenza del contratto pattuita superi la data di entrata in vigore dell'accordo».

10 — Causa C-272/92, citata alla nota 7.

23. Osservazioni scritte sono state presentate dal Land Nordrhein-Westfalen, dal governo francese e dalla Commissione. Hanno presentato osservazioni orali in udienza il governo francese e la Commissione.

osti all'applicazione ai cittadini polacchi di una norma nazionale ai sensi della quale i posti di lettore di lingua straniera possono essere assegnati mediante contratti di lavoro a tempo determinato, mentre per altri docenti con incarichi speciali, il ricorso a tali contratti deve essere di volta in volta giustificato da un motivo oggettivo.

## Ricevibilità

24. L'accordo di cui trattasi nel presente procedimento è un accordo internazionale — concluso tra le Comunità ed i suoi Stati membri e la Polonia — che vincola, ai sensi dell'art. 300, n. 7, CE, le Comunità e gli Stati membri. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, un simile accordo è, a partire dalla sua entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico comunitario e la Corte di giustizia è pertanto competente a statuire in merito alla sua interpretazione nel contesto del procedimento descritto all'art. 234 CE<sup>11</sup>. Le questioni sottoposte alla Corte nella presente causa sono pertanto ricevibili.

26. Al fine di risolvere tale questione, è necessario esaminare due questioni. In primo luogo, se l'art. 37, n. 1, abbia effetto diretto così che possa essere invocato da un singolo nella situazione della ricorrente contro una pubblica autorità che agisce in qualità di datore di lavoro di docenti universitari. In secondo luogo, se una norma nazionale sia contraria all'art. 37, n. 1 laddove disponga che i lettori di lingua straniera possono essere assunti mediante contratti di lavoro a tempo determinato senza giustificazione riferita in ogni caso ad un motivo oggettivo.

*L'effetto diretto dell'art. 37, n. 1, dell'accordo*

## Sulla prima questione

25. Con la prima questione, il giudice a quo chiede se l'art. 37, n. 1, dell'accordo

27. Secondo la costante giurisprudenza della Corte di giustizia, «una disposizione di un accordo stipulato dalla Comunità con paesi terzi va considerata direttamente efficace, qualora, tenuto conto del suo tenore letterale, nonché dell'oggetto e della natura dell'accordo, implichi un obbligo chiaro e preciso la cui esecuzione ed i cui

11 — Sentenze 30 aprile 1974, causa 181/73, Haegeman (Racc. pag. 449, punti 5 e 6), e 30 settembre 1987, causa 12/86, Demirel (Racc. pag. 3719, punto 7).

effetti non siano subordinati all'adozione di alcun atto ulteriore»<sup>12</sup>.

28. Al fine di stabilire se il primo paragrafo dell'art. 37 dell'accordo soddisfi tali criteri, è necessario in primo luogo esaminare il suo tenore letterale.

29. L'art. 37, n. 1, dispone che «[n]el rispetto delle condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro (...) il trattamento accordato ai lavoratori di nazionalità polacca legalmente occupati nel territorio di uno Stato membro è esente da qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, di retribuzione o di licenziamento, rispetto ai cittadini di quello Stato membro».

30. Come si può notare, il testo dell'art. 37, n. 1, si compone di due frasi distinte. L'ultima frase [«il trattamento accordato (...) è esente da qualsiasi discriminazione (...)»] sancisce in termini chiari, precisi ed incondizionati il divieto di discriminazione sulla base della nazionalità nei riguardi dei lavoratori migranti polacchi per quanto attiene alle condizioni di lavoro, di retribuzione e di licenziamento.

12 — V., in particolare, sentenze Demirel, citata alla nota 11, punto 14; 4 maggio 1999, causa C-262/96, Sürül (Racc. pag. I-2685, punto 60), e 11 maggio 2000, causa C-37/98, Savas (Racc. pag. I-2927, punto 39).

31. Un divieto posto in questi termini è, come la Corte ha riconosciuto nella sentenza El-Yassini<sup>13</sup>, idoneo ad avere effetto diretto. In quella causa, alla Corte di giustizia erano state poste questioni in merito all'effetto e all'interpretazione dell'art. 40, primo comma, dell'accordo di cooperazione tra la Comunità economica europea e il Regno del Marocco, ai sensi del quale «[o]gni Stato membro concede ai lavoratori di cittadinanza marocchina, occupati nel proprio territorio, un regime che, per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di retribuzione, è caratterizzato dall'assenza di qualsiasi discriminazione, basata sulla nazionalità, rispetto ai propri cittadini (...)». Considerando che l'art. 40, n. 1, «sancisce in termini chiari, precisi ed incondizionati il divieto di discriminare, a motivo della loro cittadinanza, per quanto riguarda le condizioni di lavoro o di retribuzione, i lavoratori migranti marocchini che svolgono attività lavorativa nel territorio dello Stato membro ospitante» e che «la constatazione secondo la quale il detto divieto di discriminazioni è idoneo a disciplinare direttamente la situazione dei singoli non viene peraltro contraddetta dall'analisi dello scopo e della natura dell'accordo, di cui [l'art. 40] fa parte», la Corte ha concluso che «i singoli ai quali tale disposizione si applica poss[an]no avvalersene dinanzi ai giudici nazionali»<sup>14</sup>.

32. Secondo il Land Nordrhein-Westfalen, l'art. 37, n. 1, dell'accordo è, ciononostan-

13 — Sentenza 2 marzo 1999, causa C-416/96 (Racc. pag. I-1209, punto 27).

14 — Punti 27, 28 e 32. V. anche, sull'effetto diretto delle clausole di parità di trattamento nell'ambito della previdenza sociale, sentenze 31 gennaio 1991, causa C-18/90, Kziiber (Racc. pag. I-199); 5 aprile 1995, causa C-103/94, Krid (Racc. pag. I-719), e, più recentemente, 11 novembre 1999, causa C-179/98, Mesbah (Racc. pag. I-7955).



te, inidoneo ad esplicare effetto diretto in quanto le parti dell'accordo hanno inserito la frase «[n]el rispetto delle condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro» nel disposto del suo primo paragrafo. A suo avviso, tale frase mitiga il divieto di discriminazione sulla base della nazionalità e, pertanto, l'art. 37, n. 1, non può essere considerato incondizionato nel significato che si riviene nella giurisprudenza della Corte sull'effetto diretto.

33. Tale argomento non può essere immediatamente respinto. A prima vista, in effetti, l'art. 37, n. 1, sembrerebbe subordinare l'applicazione del principio della parità di trattamento tra lavoratori comunitari e polacchi ad un certo potere discrezionale degli Stati membri.

34. A mio avviso, tuttavia, l'argomento del convenuto riposa su un fraintendimento della giurisprudenza della Corte sull'effetto diretto delle norme degli accordi internazionali. Secondo tale giurisprudenza<sup>15</sup>, al fine di decidere se una norma sia incondizionata occorre verificare se l'obbligazione contenuta in tale norma richieda (sia subordinata alla) l'adozione di successive misure ad opera delle parti dell'accordo, o se tale obbligazione sia sufficientemente precisa e completa da poter essere applicata dai giudici nazionali senza l'adozione di simili misure. Alla luce di tale giurisprudenza, non è decisivo che il disposto

dell'art. 37, n. 1, faccia riferimento alle «condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro». Anche se — come sostiene il convenuto — da tali parole deriva che l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori polacchi dall'art. 37, n. 1, può essere subordinato a talune condizioni poste dal diritto nazionale<sup>16</sup>, l'obbligo di non discriminare i lavoratori migranti polacchi sulla base della nazionalità per quanto riguarda le condizioni di lavoro è, tuttavia, perfettamente applicabile da parte dei giudici nazionali in assenza di simili misure.

35. La tesi secondo cui l'art. 37, n. 1, non può avere effetto diretto è inoltre difficile da conciliare con lo scopo e il contesto dell'accordo nel suo complesso<sup>17</sup>.

36. Si può rilevare, in primo luogo, che né l'art. 37, n. 1, né qualunque altra norma

16 — Analizzerò in seguito quali potrebbero essere tali condizioni, ai paragrafi 42-45.

17 — V. analogamente, M. Cremona, «The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with Central and Eastern European States», in (ed.) V. Kostadinidis, *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, pag. 145; D. Martin, «Association Agreements», in *Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten* (1998), pag. 32; M. Hedemann-Robinson, «An overview of recent legal developments at Community level in relation to third country nationals resident within the European Union, with particular reference to the case law of the European Court of Justice» (2001) *Common Market Law Review* 525, pagg. 571-572. Altri si sono espressi in favore dell'effetto diretto dell'art. 37, n. 1, pur senza esaminare esplicitamente l'importanza della frase «nel rispetto delle condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro». V. S. Peers, «Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union», (1996) *Common Market Law Review* 7, pag. 29; L. Nyssen & X. Denoël, «La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt »Bosman«, *Revue du marché unique européen* (1996) 119, pag. 124-125.

15 — V. supra, nota 12.

dell'accordo afferma *esplicitamente* che l'art. 37, n. 1, non è destinato ad avere effetto diretto. La questione è se — in assenza di una tale esplicita clausola nell'accordo — la frase «nel rispetto delle condizioni e modalità (...)» debba essere interpretata come atta a privare il principio della parità di trattamento sancito dall'art. 37, n. 1, di tale effetto.

37. Nel cercare di rispondere a questa domanda, si deve considerare che l'interpretazione propugnata dal Land Nordrhein-Westfalen — secondo cui la parità di trattamento dei lavoratori migranti polacchi è subordinata alle «modalità» e «condizioni» del diritto nazionale legate direttamente o indirettamente alla nazionalità — permetterebbe, in pratica, agli Stati membri di eludere il divieto sancito dall'art. 37, n. 1. Essa quindi ridurrebbe considerevolmente, come osservano la Commissione ed il Bundesarbeitsgericht, l'efficacia dell'art. 37, n. 1, e, forse, la renderebbero nulla. Trovo difficile accettare la tesi, implicita nella tesi del Land Nordrhein-Westfalen, che le parti dell'accordo abbiano inteso ottenere un simile risultato. In tale contesto, rilevo che né gli Stati membri né il Consiglio hanno sottoposto osservazioni alla Corte nella presente causa cercando di difendere tale tesi, e che la Commissione ed il governo francese convengono che l'art. 37, n. 1, è atto ad avere effetto diretto, benché — secondo il governo francese — il diritto alla parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro non implichi un diritto di accesso, o di soggiorno, nei territori degli Stati membri.

38. Ad ogni modo, se le parti dell'Accordo avessero inteso privare l'art. 37, n. 1, dell'effetto diretto, e quindi di molta della sua efficacia, esse avrebbero presumibilmente espresso tale intenzione più chiaramente che non aggiungendo al suo disposto l'alquanto vaga formula «nel rispetto delle condizioni e modalità (...)». Le parti avrebbero potuto aggiungere, per esempio, una norma concernente la questione dell'effetto diretto dell'accordo, al suo titolo IX («Disposizioni istituzionali, generali e finali»).

39. Anche un confronto dell'art. 37, n. 1, con altre norme dell'accordo suggerisce, contrariamente a quanto asserito dal Land Nordrhein-Westfalen, che il divieto di discriminazione sancito dall'art. 37, n. 1, ha effetto diretto. Talune di quelle norme sono di carattere puramente programmatico e dipendono, quanto alla loro esecuzione, dalle decisioni che devono essere ancora adottate dal Consiglio di Associazione<sup>18</sup>. È quanto avviene, ad esempio, con i settori della sicurezza sociale per i lavoratori ai sensi degli artt. 38 e 39 e della fornitura di servizi ai sensi dell'art. 55 dell'accordo. Tali norme fanno esplicito riferimento a misure da prendersi da parte del Consiglio di Associazione a cui è attribuito il potere di adottare disposizioni giuridicamente vincolanti al fine di realizzare i loro obiettivi. È discutibile se, alla luce della giurisprudenza della Corte, tali

18 — V. supra, paragrafo 6.

norme abbiano effetto diretto<sup>19</sup>. Diversamente da quelle norme, l'art. 37, n. 1, pone una norma che prescrive chiaramente un risultato da realizzare e che è tanto sufficientemente precisa quanto sufficientemente completa da essere applicata direttamente dai giudici nazionali senza misure di attuazione. È pertanto pienamente logico che l'art. 37, n. 1, non faccia alcun riferimento a nessuna di tali misure e che, ai sensi dell'art. 42 dell'accordo, il Consiglio di Associazione non abbia il potere di adottare decisioni vincolanti per trasporre l'art. 37, n. 1, ma solo di esaminare «modi per favorire la circolazione dei lavoratori» e di formulare «raccomandazioni».

40. L'opinione secondo cui l'art. 37, n. 1, può disciplinare direttamente la situazione dei singoli è, inoltre, totalmente coerente con lo scopo e la natura dell'accordo<sup>20</sup>. Come appare dal preambolo e dall'art. 1, n. 2<sup>21</sup>, tale Accordo crea un'associazione che, fornendo un quadro per il dialogo politico, mira a promuovere il commercio e le armoniose relazioni economiche tra le parti così come la prosperità della Polonia, al fine di facilitare l'accesso della Polonia all'Unione europea. Non può negarsi che tale obiettivo sarà promosso se ai lavoratori migranti polacchi è offerta la possibilità di invocare direttamente dinanzi ai giudici nazionali negli Stati membri le norme in materia di parità di trattamento sancite dall'accordo. Inoltre, la Corte di giustizia

ha dichiarato che le disposizioni che fissano i principi della parità di trattamento sulla base della nazionalità in accordi che, pur stabilendo la cooperazione economica tra la Comunità economica e un paese terzo, non mirano all'integrazione di quegli stati nella Comunità, possono avere effetto diretto<sup>22</sup>. Le considerazioni che hanno portato la Corte ad adottare tale tesi si applicano, forse anche di più, nel contesto degli accordi che mirano a preparare gli Stati all'adesione alla Comunità.

41. Può aggiungersi che il fatto che l'accordo sia destinato essenzialmente a promuovere lo sviluppo economico della Polonia — in vista di preparare la sua adesione alla Comunità — e che può di conseguenza sorgere uno squilibrio tra gli obblighi assunti dalla Comunità e dalla Polonia, non impedisce alla Corte, secondo una consolidata giurisprudenza, di riconoscere a talune delle sue norme l'effetto diretto<sup>23</sup>.

42. Rimane, tuttavia, da chiedersi cosa debba intendersi con la frase «condizioni

19 — V. sentenza Demirel, citata alla nota 11, punti 19-25; sentenza Savas, citata alla nota 12, punti 41-45.

20 — V. analogamente le conclusioni dell'avvocato generale Léger, presentate l'8 maggio 2001, nella causa C-268/99, Jany, al paragrafo 48 (Racc. pag. I-8615).

21 — Citati ai paragrafi 4 e 5.

22 — Sentenza nella causa C-416/96, citata alla nota 13.

23 — V. in particolare, sentenze Stüril, punto 72, e Savas, punto 53, entrambe citate alla nota 12.

e modalità applicabili in ciascuno Stato membro» nel testo dell'art. 37, n. 1.

territorio, di lavoratori e dei membri della loro famiglia»<sup>24</sup>.

43. A tale quesito deve, a mio avviso, risponderci alla luce della struttura dell'accordo nel suo complesso. Come ha sottolineato il governo francese, è chiaro che nell'accordo viene fatta una distinzione tra *accesso all'impiego* e *trattamento nell'impiego*. Mentre le condizioni di accesso dei lavoratori migranti polacchi ai mercati del lavoro degli Stati membri non sono in via di principio interessate dall'accordo, ai lavoratori migranti che sono stati ammessi sul territorio di uno Stato membro e che sono ivi legalmente residenti deve essere concessa parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la retribuzione e il licenziamento rispetto ai cittadini di quello Stato membro. Tale distinzione emerge dall'assenza — nel capitolo I del titolo IV dell'accordo — di norme che concedano esplicitamente ai lavoratori migranti polacchi il diritto di entrare e risiedere nel territorio dello Stato membro e dall'art. 58, n. 1, ai sensi del quale «[l]'accordo non impedisce in alcun modo alle Parti di applicare le rispettive leggi e disposizioni in materia di ingresso e soggiorno (...), a condizione che, così facendo, esse non le applichino in modo da vanificare o compromettere i benefici spettanti all'una o all'altra ai sensi di una specifica disposizione dell'Accordo stesso». Inoltre, allegata all'Accordo vi è una dichiarazione della Comunità europea che stabilisce che «in nessun caso le disposizioni del capitolo I, "Circolazione dei lavoratori", devono essere interpretate come limitazione di competenze degli Stati membri per quanto riguarda l'entrata e la permanenza sul loro

44. In tale contesto, il riferimento nell'art. 37, n. 1, alle «condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro» deve, a mio avviso, essere compreso principalmente come un richiamo al fatto che, poiché le condizioni di accesso ai mercati del lavoro degli Stati membri rimangono in via di principio una questione di diritto nazionale, il diritto alla parità di trattamento nell'impiego si applica solo ai lavoratori migranti polacchi che soddisfano le condizioni procedurali e sostanziali per l'accesso e il soggiorno nel territorio stabilite dalle pertinenti norme nazionali.

45. Inoltre, tale interpretazione non manca di coerenza con la dichiarazione congiunta delle parti dell'accordo secondo la quale «si conviene che il concetto di "condizioni e modalità applicabili in ciascuno degli Stati membri" include, all'occorrenza, le norme comunitarie»<sup>25</sup>.

46. Di conseguenza concludo, in linea con la Commissione ed il governo francese, che l'art. 37, n. 1, dell'accordo ha effetto diretto. Un lavoratore migrante polacco

24 — GU 1993, L 348, pag. 183.

25 — V. anche D. Martin & E. Guild, *Free Movement of Persons in the European Union* (1996), pag. 297.

legalmente occupato nel territorio di uno Stato membro può perciò invocare tale norma in un giudizio contro un'autorità pubblica che agisca in qualità di datore di lavoro.

del Trattato CEE (divenuto, in seguito a modifica, art. 39, n. 2, CE)<sup>26</sup>. Non vi è, a mio parere, alcun motivo per interpretare diversamente la nozione di «condizioni di lavoro» di cui all'art. 37, n. 1, dell'accordo.

*Compatibilità dell'art. 57b, n. 3, dello HRG con l'art. 37, n. 1, dell'accordo*

47. L'art. 37, n. 1, dell'accordo prevede che il trattamento accordato ai lavoratori migranti polacchi «è esente da qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la retribuzione o il licenziamento».

48. Non vi è a mio avviso alcun dubbio che l'art. 57b, n. 3, dello HRG sia contrario a tale norma.

49. In primo luogo, la Corte di giustizia ha già avuto occasione di stabilire che la durata dei contratti di lavoro e, più specificamente, l'uso di contratti di lavoro a tempo determinato per il personale docente universitario ricade nel concetto di «condizioni di lavoro» contenuto nell'art. 48, n. 2,

50. In secondo luogo, l'art. 57b, n. 3, dello HRG, al momento dei fatti all'origine della causa principale, faceva una distinzione tra lettori di lingua straniera e altro personale universitario. Mentre il primo gruppo poteva essere impiegato sulla base di contratti a tempo determinato, l'altro personale docente con incarichi speciali poteva essere impiegato a tempo determinato solo ove ciò fosse di volta in volta giustificato da una ragione oggettiva. Il diverso trattamento riservato ai due gruppi non implicava alcuna diretta discriminazione sulla base della nazionalità. Tuttavia, deve essere tenuto presente che la grande maggioranza di lettori di lingua straniera è di nazionalità diversa da quella dello Stato nel quale sono occupati. La differenza di trattamento insita nell'art. 57b, n. 3, dello HRG conduce pertanto ad una discriminazione indiretta sulla base della nazionalità<sup>27</sup>.

51. In terzo luogo, non vi è a mio parere alcun dubbio che l'art. 37, n. 1, debba

26 — V. sentenza 30 maggio 1989, causa 33/88, Allué (Racc. pag. 1591), e sentenza Spotti, citata alla nota 7.

27 — Sentenza Spotti, citata alla nota 7, punto 18.

essere interpretato nel senso che proibisce tanto la discriminazione diretta quanto quella indiretta. Vero è che le interpretazioni date degli articoli del Trattato CE non possono essere trasposte per semplice analogia alle disposizioni degli accordi tra la Comunità ed i paesi terzi<sup>28</sup>. Il fatto che l'art. 39, n. 2, CE vieti, secondo una consolidata giurisprudenza, «non soltanto le discriminazioni palesi basate sulla nazionalità, ma anche qualsiasi forma dissimulata di discriminazione che, in applicazione di altri criteri di distinzione, conduca di fatto allo stesso risultato»<sup>29</sup>, non è quindi decisivo per l'interpretazione dell'art. 37, n. 1, benché le due disposizioni siano redatte in modo simile. Né, come ha sottolineato il governo francese, dalla somiglianza fra tali norme deriva che l'art. 37, n. 1 implichi un diritto di accesso e di residenza per i lavoratori migranti polacchi. Tuttavia, i termini dell'art. 37, n. 1, letti alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo<sup>30</sup>, suggeriscono che il divieto sancito non dovrebbe essere interpretato in maniera restrittiva e che, quindi, esso copre sia le discriminazioni indirette che quelle dirette sulla base della nazionalità per quanto riguarda le condizioni di impiego<sup>31</sup>. Il diverso trattamento riservato ai lettori di lingua straniera, paragonato a quello di altro personale docente universitario con incarichi speciali ai sensi dello HRG, è pertanto contrario all'art. 37, n. 1, dell'ac-

cordo, a meno che non sia giustificato da ragioni oggettive.

52. In quarto luogo, nella sentenza Spotti, alla Corte di giustizia era stato chiesto se la discriminazione indiretta — fra cittadini tedeschi e cittadini di altri Stati membri — che deriva dall'art. 57b, n. 3, dello HRG possa essere giustificata su basi oggettive. In relazione a ciò, la Corte ha stabilito che «la necessità di garantire un insegnamento aggiornato non può giustificare la limitazione della durata dei contratti di lavoro dei lettori di lingua straniera. Il pericolo che i lettori perdano i contatti con la madre lingua è infatti limitato, data l'intensificazione degli scambi culturali e delle facilità di comunicazione, e le università hanno comunque la possibilità di controllare il livello delle cognizioni dei lettori»<sup>32</sup>. Tale ragionamento è, come osserva la Commissione, applicabile ai lettori di nazionalità polacca nel contesto dell'art. 37, n. 1, dell'accordo. Inoltre non vi sono, a mio parere, altre ragioni che giustificano il diverso trattamento riservato ai lettori di lingua straniera, paragonati ad altre categorie di personale universitario, ai sensi delle norme dello HRG in vigore al tempo dei fatti; né coloro che hanno presentato osservazioni nella pre-

28 — V. sentenze 9 febbraio 1982, causa 270/80, Polydor (Racc. pag. 329, punti 14-21), e 26 ottobre 1982, causa 104/81, Kupferberg (Racc. pag. 3641).

29 — Sentenza 15 gennaio 1986, causa 41/84, Pinna (Racc. pag. 1, punto 23). V. anche sentenze Allué, citata alla nota 26, punto 11; Spotti, citata alla nota 7, punto 18.

30 — V. art. 1, n. 2, dell'Accordo europeo, citato al paragrafo 5.

31 — V., analogamente, in relazione all'art. 3, n. 1, della decisione n. 3/80 del Consiglio di Associazione istituito ai sensi dell'accordo di associazione CEE-Turchia, sentenza Sürül, citata alla nota 12, punti 97-104, e le conclusioni dell'avvocato generale La Pergola, paragrafo 47.

32 — Punto 20. V. anche sentenza Allué, citata alla nota 26, punto 14.

sente causa hanno fatto valere simili giustificazioni.

53. Concludo di conseguenza che l'art. 37, n. 1, dell'accordo osta all'applicazione ai cittadini polacchi di una norma di diritto nazionale ai sensi della quale i posti per lettori di lingua straniera possono essere oggetto di contratti a tempo determinato mentre, per altro personale docente con incarichi speciali, il ricorso a tali contratti deve essere di volta in volta giustificato da una ragione oggettiva.

#### Sulla seconda questione

54. Alla luce della risposta alla prima questione, è necessario esaminare la seconda questione sollevata nella presente causa. Con tale questione, il Bundesarbeitsgericht intende essenzialmente accertare se l'art. 37, n. 1, dell'accordo trovi applicazione ai contratti a tempo determinato che sono stati conclusi prima, e che dovevano scadere dopo, l'entrata in vigore di detto accordo.

55. Ai sensi dell'art. 121 dell'accordo, le sue disposizioni «entrano in vigore il primo giorno del secondo mese successivo alla

data in cui le Parti contraenti si comunicano reciprocamente che le procedure di cui al primo comma sono state esplesate». Secondo tale norma, l'accordo è entrato in vigore il 1° febbraio 1994<sup>33</sup>.

56. A parte l'art. 121, l'accordo non contiene alcuna norma transitoria. Al fine di determinare il campo di applicazione *ratione temporis* dell'art. 37, n. 1, è pertanto necessario interpretare il dettato di tale norma tenendo presente i suoi obiettivi e la giurisprudenza della Corte di giustizia relativa all'applicazione nel tempo della legislazione comunitaria.

57. È possibile dedurre almeno due principi dalla giurisprudenza. Da un lato, le misure comunitarie non hanno effetto retroattivo a meno che, eccezionalmente, sia chiaro dai loro termini o schema generale che il legislatore ha voluto un simile effetto, che lo scopo da raggiungere lo richiede e che il legittimo affidamento dei destinatari è debitamente rispettato<sup>34</sup>. Dall'altro, la

33 — Informazioni relative alla data di entrata in vigore dell'Accordo europeo con la Polonia (GU 1993, L 348, pag. 184).

34 — V., in particolare, sentenze 29 gennaio 1979, causa 98/78, Racke (Racc. pag. 69, punto 20); 11 luglio 1991, causa C-368/89, Crispoltoni (Racc. pag. I-3695, punti 17 e 20); 15 luglio 1993, causa C-34/92, Grusa Fleisch (Racc. pag. I-4147, punto 22). V. anche, con riguardo all'effetto temporale negli Stati membri di disposizioni del Trattato sull'Unione europea, sentenza 6 giugno 2000, causa C-35/98, Verkooijen (Racc. pag. I-4071, punto 42), e, con riguardo all'effetto temporale di disposizioni del Trattato in uno Stato membro in seguito alla sua adesione alla Comunità, sentenza 11 gennaio 2001, causa C-464/98 (Stefan, Racc. pag. I-173, punto 21).

legislazione comunitaria generalmente si applica agli effetti futuri di situazioni che sono sorte sotto l'impero della legge anteriore<sup>35</sup>, salvo il caso in cui l'immediata applicazione di una particolare norma sarebbe contraria alla tutela del legittimo affidamento<sup>36</sup>.

58. Il Land Nordrhein-Westfalen sostiene che l'applicazione di una disposizione di legge ad un contratto di lavoro concluso prima dell'entrata in vigore di tale norma deve essere qualificata come una forma di applicazione retroattiva della legge. Poiché l'accordo non prevede esplicitamente un tale effetto, l'art. 37, n. 1, è inapplicabile alle circostanze della causa principale.

59. Non sono d'accordo con tale analisi. Applicare una norma di legge ad un contratto di lavoro a tempo determinato che non è concluso al momento in cui tale norma è entrata in vigore non comporta l'applicazione retroattiva della legge;

implica solo l'applicazione immediata di tale norma agli effetti futuri di situazioni che sono sorte sotto l'impero della legge quale vigeva prima della modifica.

60. La mia tesi è rafforzata dalla giurisprudenza Licata<sup>37</sup>. La ricorrente in quella causa, un agente temporaneo del Comitato Economico e Sociale, aveva impugnato una decisione con cui il Comitato aveva abbreviato il termine per il quale ella era stata eletta membro del Comitato del Personale in seguito alla sua nomina quale funzionario permanente. Tale decisione era stata adottata ai sensi di norme — relative alla rappresentanza del Comitato del Personale — che erano entrate in vigore dopo l'elezione<sup>38</sup>. La ricorrente aveva sostenuto, tra l'altro, che l'applicazione di tali regole violava il principio secondo cui la legislazione non ha effetto retroattivo. Tuttavia, la Corte di giustizia ha dichiarato che «per principio, la norma nuova si applica immediatamente agli effetti futuri di una situazione creatasi quando era in vigore la norma precedente. L'applicazione delle [disposizioni di cui trattasi] alla restante durata del mandato della Licata non viola pertanto il principio di irretroattività»<sup>39</sup>.

61. Il principio per cui la legislazione si applica, di regola, immediatamente suggerisce, quindi, che l'art. 37, n. 1, dovrebbe

35 — V., ad esempio, sentenze 9 dicembre 1965, causa 44/65, Singer (Racc. pag. 965, alla pag. 972); 14 aprile 1970, causa 68/69, Brock (Racc. pag. 171, punto 7); 5 dicembre 1973, causa 143/73, SOPAD (Racc. pag. 1433, punto 8); 5 febbraio 1981, causa 40/79, sig.ra P./Commissione (Racc. pag. 361, punto 12). V. analogamente, con riguardo all'effetto temporale delle disposizioni del Trattato in uno Stato membro in seguito alla sua adesione alla Comunità, sentenza 2 ottobre 1997, causa C-122/96, Saldanha (Racc. pag. I-5325, punto 14).

36 — V., in particolare, sentenze 4 luglio 1973, causa 1/73, Westzucker (Racc. pag. 723, punti 6-10); 15 febbraio 1978, causa 96/77, Bauche (Racc. pag. 383, punti 54-58); 14 gennaio 1987, causa 278/84, Germania/Commissione (Racc. pag. 1, punti 34-37).

37 — Sentenza 10 luglio 1986, causa 270/84, Licata (Racc. pag. 2305).

38 — Le norme in questione erano previste nella Decisione Generale n. 173/84A del 7 maggio 1984 del Presidente del Comitato economico e sociale.

39 — Punto 31.



essere considerato applicabile a contratti di lavoro che sono stati conclusi prima e che dovevano avere termine dopo, il 1° febbraio 1994. Tale conclusione è confortata dall'importanza dell'obiettivo perseguito dall'art. 37, n. 1. Il principio secondo cui non devono esservi discriminazioni sulla base della nazionalità è uno dei pilastri centrali dell'accordo, come si può rilevare da molte delle sue disposizioni<sup>40</sup>. In effetti, è difficile pensare a qualunque altro passo che contribuisca maggiormente alla realizzazione degli obiettivi generali perseguiti dall'Accordo, di quanto non faccia l'abolizione, in tutti i campi, delle discriminazioni fondate sulla nazionalità tra cittadini comunitari e polacchi. La parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro è, inoltre, di particolare importanza poiché tocca direttamente le vite ed il benessere di un crescente numero di persone che si sono legalmente spostate dalla Polonia alla Comunità per lavorare.

62. Inoltre non vi sono, a mio parere, ragioni imperative di certezza del diritto per limitare il campo di applicazione *ratione temporis* dell'art. 37, n. 1, nella presente causa.

63. In primo luogo, il fatto che il principio della parità di trattamento sancito dall'art. 37, n. 1, dell'accordo possa interferire con accordi contrattuali esistenti non

è, di per sé, contrario al principio di certezza del diritto. La Corte di giustizia ha coerentemente stabilito che il principio del legittimo affidamento, che è un aspetto del principio della certezza giuridica, «non può [...] essere esteso fino a rendere impossibile, in generale, che una nuova disciplina si applichi agli effetti futuri di situazioni sorte sotto l'impero della disciplina anteriore»<sup>41</sup>. Tale affermazione si applica, a mio parere, ad una norma come l'art. 37, n. 1, dell'accordo che è idonea a cambiare o avere ripercussioni sul campo di applicazione di diritti ed obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori migranti ai sensi di contratti di lavoro stipulati prima della sua entrata in vigore.

64. Una conferma a questa tesi può, forse, essere rinvenuta nella sentenza *Dürbeck*<sup>42</sup>. In quella causa il ricorrente sosteneva che una misura comunitaria, che aveva sospeso le importazioni verso la Comunità di mele da tavola con effetto immediato, violava il principio di legittimo affidamento. Tale principio, si sosteneva, ostava all'interferenza con contratti esistenti e quindi impediva l'applicazione della sospensione delle importazioni ai contratti già conclusi dagli operatori economici. La Corte di giustizia ha respinto tale argomento sulla base, in primo luogo, del fatto che il principio di legittimo affidamento non impedisce in via generale l'applicazione di una nuova legi-

41 — V., in particolare, sentenze 16 maggio 1979, causa 84/78, *Tomadini* (Racc. pag. 1801, punto 21); 5 maggio 1981, causa 112/80, *Dürbeck* (Racc. pag. 1095, punto 48), e *Germania/Commissione*, citata alla nota 36, punto 36.

42 — Causa 112/80, citata alla nota 41.

40 — V., ad esempio, art. 44, n. 3.

slazione agli effetti futuri di situazioni che sono sorte sotto la vigenza delle norme precedenti e, in secondo luogo, che un'esenzione di contratti già firmati avrebbe privato la sospensione del suo effetto pratico<sup>43</sup>.

65. In secondo luogo, l'applicazione dell'art. 37, n. 1, dell'accordo non può, in ogni caso, dirsi violare il legittimo affidamento del convenuto. Deve ricordarsi che, come sottolinea la Commissione, l'accordo è stato concluso dalle parti, compresi i rappresentanti della Repubblica federale di Germania, il 16 dicembre 1991; cioè quasi 11 mesi prima che il Land Nordrhein-Westfalen concludesse un contratto a tempo determinato con la signora Pokrzep-towicz-Meyer. A mio parere, ci si può attendere che le autorità pubbliche negli Stati membri, inclusi i Länder tedeschi, si tengano aggiornate sugli sviluppi internazionali e siano quindi consapevoli degli obblighi che sorgono in base agli accordi internazionali di cui la Comunità è parte e che, come gli accordi europei, sono di vitale importanza politica e giuridica per la Comunità intera.

43 — Punti 48-50. V. anche, con riguardo all'immediata applicazione delle misure comunitarie ai prodotti che sono in transito fra uno Stato al di fuori della Comunità ed uno Stato membro, sentenza 17 luglio 1997, causa C-183/95, Affish BV (Racc. pag. I-4315, punti 55-58) e ordinanza 5 febbraio 1997, causa C-51/95 P (Unifruit Hellas, Racc. pag. I-727, punto 27).

66. Infine, non è stato suggerito alla Corte nella presente causa che gli Stati membri mantengono il potere di decidere, a titolo di una delle «condizioni e modalità applicabili in ciascuno Stato membro», a partire da quale momento il diritto alla parità di trattamento possa essere invocato dai lavoratori migranti polacchi. A mio parere, un tale argomento non sarebbe stato in ogni caso accolto. Come sopra illustrato, il riferimento a «condizioni e modalità» nell'art. 37, n. 1, deve essere inteso come un richiamo al fatto che il diritto alla parità di trattamento nel lavoro è condizionato dal rispetto delle norme nazionali che riguardano l'accesso e il soggiorno<sup>44</sup>. Estendere il campo di applicazione di tali parole per ricomprendervi l'effetto *ratione temporis* dell'art. 37, n. 1, limiterebbe l'efficacia di tale norma e — contrariamente allo scopo dell'art. 121 dell'accordo e alle considerazioni di certezza del diritto — porterebbe all'entrata in vigore in momenti diversi di norme diverse nell'Accordo.

67. Concludo di conseguenza che l'art. 37, n. 1, dell'Accordo si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato che sono stati conclusi prima, e che dovevano terminare dopo, l'entrata in vigore di tale accordo il 1° febbraio 1994.

44 — V. paragrafi 43 e seguenti.

## Conclusione

68. Alla luce delle suesposte osservazioni, ritengo che la Corte debba risolvere le questioni sollevate dal Bundesarbeitsgericht come segue:

- 1) L'art. 37, n. 1, dell'accordo europeo che stabilisce un'associazione fra le Comunità europee e i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Polonia, dall'altra, ha effetto diretto e può essere invocato dinanzi ai giudici degli Stati membri in procedimenti contro un'autorità pubblica che agisca in veste di datore di lavoro.
  
- 2) L'art. 37, n. 1, dell'accordo osta all'applicazione ai cittadini polacchi di una norma del diritto nazionale ai sensi della quale i posti per lettori di lingua straniera possono essere assegnati mediante contratti di lavoro a tempo determinato mentre, per altro personale docente con incarichi speciali, il ricorso a tali contratti deve essere di volta in volta giustificato da una ragione obiettiva.
  
- 3) L'art. 37, n. 1, dell'accordo si applica ai contratti a tempo determinato che sono stati conclusi prima, e che dovevano terminare dopo, l'entrata in vigore dell'accordo il 1° febbraio 1994.