

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

17 luglio 2008

«Art. 39 CE – Nozione di “lavoratore” – Organizzazione non governativa di pubblica utilità – Borsa di dottorato – Contratto di lavoro – Presupposti»

Nel procedimento C-94/07,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Arbeitsgericht Bonn (Germania), con decisione 4 novembre 2004, pervenuta in cancelleria il 20 febbraio 2007, nella causa tra

Andrea Raccanelli

e

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dal sig. A. Tizzano, presidente di sezione, dai sigg. A. Borg Barthet e E. Levits (relatore), giudici,

avvocato generale: sig. M. Poiares Maduro

cancelliere: sig.ra K. Sztranc-Sławiczek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 10 aprile 2008,

considerate le osservazioni presentate:

– per la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, dall'avv. A. Schülzchen, Rechtsanwalt;

– per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. V. Kreuzhitz e G. Rozet, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata sentito l'avvocato generale, di decidere la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 39 CE e 7 del regolamento (CEE) del Consiglio 15 ottobre 1968, n. 1612, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Raccanelli e la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (in prosieguo: la «MPG») in merito ad un rapporto di lavoro che egli avrebbe concluso con l'istituto Max-Planck di radioastronomia, con sede a Bonn (in prosieguo: il «MPI»), ente facente capo alla MPG.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 L'art. 1 del regolamento n. 1612/68, che figura al titolo I dello stesso, intitolato «Accesso all'impiego», così dispone:

«1. Ogni cittadino di uno Stato membro, qualunque sia il suo luogo di residenza, ha il diritto di accedere ad un'attività subordinata e di esercitarla sul territorio di un altro Stato membro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali di detto Stato.

2. Egli gode in particolare, sul territorio di un altro Stato membro, della stessa precedenza riservata ai cittadini di detto Stato, per l'accesso agli impieghi disponibili».

4 L'art. 7 del regolamento n. 1612/68, che compare al titolo II dello stesso, intitolato «Esercizio dell'impiego e parità di trattamento», è formulato nei termini seguenti:

«1. Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato.

2. Egli gode degli stessi vantaggi sociali e fiscali dei lavoratori nazionali.

(...)

4. Tutte le clausole di contratti collettivi o individuali o di altre regolamentazioni collettive concernenti l'accesso all'impiego, l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro e di licenziamento, sono nulle di diritto nella misura in cui prevedano o autorizzino condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori cittadini degli altri Stati membri».

La normativa nazionale

5 Dalla normativa nazionale emerge che per «contratto di lavoro BAT/2» o «impiego a metà tempo BAT II a» si intende un contratto concluso in base al grado II a della tabella retributiva, in vigore all'epoca dei fatti della causa principale, del contratto collettivo di pubblico impiego (Bundesangestellten-Tarifvertrag – BAT), per una durata di lavoro corrispondente al 50% di un impiego a tempo pieno.

Causa principale e questioni pregiudiziali

6 La MPG è costituita in forma di associazione di pubblica utilità secondo il diritto privato tedesco. Essa gestisce numerosi istituti di ricerca scientifica in Germania e in altri Stati europei.

7 Tali istituti di ricerca, denominati «Istituti Max-Planck», si dedicano, nell'interesse della collettività, alla ricerca di base nel campo delle scienze naturali, della biologia, delle scienze umane e delle scienze sociali.

8 La MPG si avvale di due modalità per il sostegno ai giovani ricercatori, ovvero sia il contratto di borsa di studio e il contratto di lavoro, nell'ambito dei quali essi possono in particolare preparare una tesi.

9 Le due modalità di sostegno dei dottorandi differiscono principalmente per il fatto che:

– al borsista non incombe alcun obbligo di fornire una prestazione di lavoro a favore dell'istituto interessato, ma egli può dedicarsi esclusivamente ai lavori inerenti alla sua tesi, mentre

– al titolare di un contratto avente ad oggetto un impiego a metà tempo BAT II a incombe un obbligo di lavoro nei confronti dell'istituto che lo impiega ed egli può utilizzare gli strumenti di quest'ultimo unicamente per la sua tesi al di fuori dell'orario di lavoro.

10 Inoltre, i due tipi di contratto si distinguono altresì dal punto di vista degli oneri fiscali dei contraenti e dell'iscrizione di questi ultimi al regime di previdenza sociale.

11 Infatti, i borsisti sono esentati dall'imposta sul reddito e non sono iscritti al regime di previdenza sociale. Per contro, i ricercatori titolari di un impiego a metà tempo BAT II sono soggetti alla suddetta imposta e devono versare i contributi di previdenza sociale corrispondenti al loro impiego.

12 Durante il periodo compreso tra il 7 febbraio 2000 e il 31 luglio 2003, il sig. Raccanelli, cittadino italiano, ha svolto attività presso il MPI nell'ambito della redazione di una tesi di dottorato. Le sue attività si fondavano su una lettera del MPI del 7 febbraio 2000, da lui stesso sottoscritta.

13 Con tale lettera, il MPI gli ha concesso una borsa mensile per il periodo 7 febbraio 2000 - 6 febbraio 2002, al fine di consentirgli di conseguire un dottorato in Germania e all'estero sul tema «Sviluppo di una camera bolometrica per lunghezze d'onda al di sotto di μm 300».

14 La citata lettera è redatta nei termini seguenti:

«L'accettazione della borsa di studio comporta l'obbligo di dedicarsi interamente alla finalità della borsa. Attività collaterali necessitano della previa autorizzazione della direzione dell'Istituto.

La borsa di studio è corrisposta come contributo alle spese di mantenimento, ma non quale controprestazione per l'attività prestata.

L'accettazione della borsa di studio non comporta in alcun modo l'obbligo di prestare attività di lavoro dipendente per la Max-Planck-Gesellschaft. La borsa di studio è pertanto esente dall'imposta sui redditi ai sensi dell'art. 3, n. 44, della legge sull'imposta sui redditi [(Einkommensteuergesetz)], nonché dall'imposta sul reddito da lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 6, n. 22, del regolamento di attuazione dell'imposta sul reddito da lavoro subordinato [(Lohnsteuereinführungsverordnung)], e parimenti sottratta a contributi previdenziali».

15 Con clausola del 29 novembre 2001, aggiunta al «contratto di dottorato», quest'ultimo è stato prorogato fino al 6 agosto 2002, e successivamente fino al 6 maggio 2003. Per il periodo compreso tra il 7 maggio e il 31 luglio 2003, le parti hanno concluso in data 19 maggio 2003 un accordo così formulato:

«Nel periodo compreso tra il 7 maggio 2003 e il 31 luglio 2003 il sig. Raccanelli sarà presente nel nostro Istituto in qualità di ospite. L'Istituto mette a sua disposizione un'adeguata postazione di lavoro e l'assistenza dei propri collaboratori.

Egli potrà disporre degli altri servizi nell'ambito del regolamento d'Istituto e delle norme ad esso collegate; egli si obbliga a rispettare tali norme.

Da tale permanenza non discende la costituzione di un rapporto di lavoro, né la corresponsione di una remunerazione.

(...)».

16 Il sig. Raccanelli ha proposto un ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Bonn (Tribunale del lavoro di Bonn), diretto principalmente a chiedere al detto giudice di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro tra il ricorrente stesso e la MPG durante il periodo compreso tra il 7 febbraio 2000 e il 31 luglio 2003.

17 Il sig. Raccanelli asserisce di aver ricevuto, durante tale periodo, lo stesso trattamento concesso ai dottorandi tedeschi che erano titolari di un contratto avente ad oggetto un posto a metà tempo BAT II a e ai quali, a suo avviso, erano riservati i suddetti contratti, comportanti in particolare il beneficio dell'iscrizione al regime di previdenza sociale.

18 La MPG respinge tali affermazioni.

19 Senza pronunciarsi sull'aspetto fattuale del rapporto contrattuale esistente tra le due parti durante il suddetto periodo, il giudice del rinvio si basa sul principio secondo cui il grado di subordinazione personale del sig. Raccanelli nei confronti del MPI non può considerarsi sufficiente per ammettere l'esistenza di un rapporto di lavoro tra questi ultimi.

20 Il detto giudice si chiede se la MPG, in considerazione della sua costituzione in forma di associazione di diritto privato, sia tenuta al rispetto del divieto di discriminazione come avverrebbe nel caso di un ente di diritto pubblico.

21 In tale contesto l'Arbeitsgericht Bonn ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il ricorrente debba essere considerato un lavoratore subordinato, ai sensi della nozione comunitaria di lavoratore subordinato, quando non gli venga richiesta una prestazione lavorativa maggiore rispetto a dottorandi con contratto di lavoro BAT/2.

2) In caso di soluzione negativa alla prima questione, se l'art. 7 del regolamento (...) n. 1612/68 (...) debba essere interpretato nel senso che l'assenza di una disparità di trattamento può affermarsi soltanto qualora la convenuta abbia permesso al ricorrente di scegliere tra un contratto di lavoro e una borsa di studio prima dell'inizio del suo periodo di dottorato.

3) Qualora la seconda questione debba essere risolta nel senso che al ricorrente doveva essere offerta la possibilità di concludere un contratto di lavoro, quali conseguenze giuridiche discendano in caso di discriminazione di uno straniero».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

22 Nelle sue osservazioni scritte la MPG sostiene che la domanda di pronuncia pregiudiziale deve essere dichiarata irricevibile.

23 Invero, secondo la MPG, il giudice del rinvio non ha, da un lato, determinato i fatti controversi tra le parti della causa principale e, dall'altro, non ha motivato il fondamento delle questioni sollevate. Pertanto, la Corte non disporrebbe delle informazioni necessarie per essere in condizione di risolvere utilmente tali questioni.

24 Si deve in proposito ricordare che, secondo la costante giurisprudenza della Corte, l'esigenza di giungere ad un'interpretazione del diritto comunitario che sia utile per il giudice nazionale impone che quest'ultimo definisca il contesto di fatto e di diritto in cui si inseriscono le questioni da esso sollevate o che esso spieghi almeno l'ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate (sentenze 17 febbraio 2005, causa C-134/03, Viacom Outdoor, Racc. pag. I-1167, punto 22, e 14 dicembre 2006, causa C-217/05, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, Racc. pag. I-11987, punto 26).

25 Inoltre, le informazioni fornite nelle decisioni di rinvio pregiudiziale devono non solo consentire alla Corte di fornire risposte utili, ma altresì dare ai governi degli Stati membri nonché alle altre parti interessate la possibilità di presentare osservazioni ai sensi dell'art. 20 dello Statuto della Corte di giustizia (ordinanza 2 marzo 1999, causa C-422/98, Colonia Versicherung e a., Racc. pag. I-1279, punto 5, e sentenza 8 novembre 2007, causa C-20/05, Schwibbert, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 21).

26 Per assicurarsi che gli elementi forniti dall'Arbeitsgericht Bonn soddisfino tali requisiti, occorre prendere in considerazione la natura e la portata delle questioni sollevate (v., in tal senso, sentenza Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, cit., punto 29).

27 A tale proposito occorre constatare che la prima questione pregiudiziale presenta un carattere molto generale, nel senso che essa è diretta ad ottenere l'interpretazione della nozione comunitaria di lavoratore come emerge dagli artt. 39 CE e 7 del regolamento n. 1612/68.

28 Le questioni sollevate in via subordinata dall'Arbeitsgericht Bonn riguardano il divieto di discriminazione, oggetto dell'art. 12 CE.

29 Tuttavia, se è vero che la domanda di pronuncia pregiudiziale comporta delle lacune tanto a livello di esposizione dei fatti di cui trattasi nella causa principale, quanto a livello dei motivi della domanda stessa, resta il fatto che la Corte dispone di elementi sufficienti a determinare la portata delle questioni sollevate e ad interpretare le relative disposizioni di diritto comunitario al fine di fornire una soluzione utile a tali questioni.

30 Inoltre, sia la Commissione delle Comunità europee sia, in una certa misura, la MPG hanno ritenuto possibile, sulla base delle informazioni fornite dal giudice del rinvio, presentare osservazioni dinanzi alla Corte.

31 In tale contesto occorre dichiarare ricevibile la domanda di pronuncia pregiudiziale.

Nel merito

Sulla prima questione

32 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se un ricercatore che versa in una situazione analoga a quella del ricorrente nella causa principale, ossia che prepara una tesi di dottorato sulla base di un contratto di borsa di studio concluso con la MPG, debba essere considerato lavoratore ai sensi dell'art. 39 CE, qualora sia chiamato a fornire le stesse prestazioni lavorative di un ricercatore che prepara una tesi di dottorato sulla base di un contratto di lavoro BAT/2, concluso con tale associazione.

33 A questo proposito occorre rammentare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «lavoratore» ai sensi dell'art. 39 CE ha portata comunitaria e non deve essere interpretata in modo restrittivo. Deve essere considerato «lavoratore» ogni persona che svolga attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie. La caratteristica del rapporto di lavoro è data, secondo tale giurisprudenza, dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (v., in particolare, sentenze 3 luglio 1986, causa 66/85, Lawrie-Blum, Racc. pag. 2121, punti 16 e 17; 23 marzo 2004, causa C-138/02, Collins, Racc. pag. I-2703, punto 26, e 7 settembre 2004, causa C-456/02, Trojani, Racc. pag. I-7573, punto 15).

34 Il ricorrente nella causa principale può quindi acquisire lo status di lavoratore soltanto nel caso in cui il giudice del rinvio, che è l'unico competente a valutare i fatti di cui trattasi nella causa principale, constati, in quest'ultima, l'esistenza degli elementi costitutivi di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, ovverosia il rapporto di subordinazione e la corresponsione di una retribuzione.

35 Di conseguenza, poiché il giudice del rinvio è chiamato a verificare l'esistenza dei criteri esposti al punto 33 della presente sentenza, ne deriva che il suo esame dovrebbe concentrarsi in particolare sul contenuto del contratto di dottorato e della clausola ad esso aggiunta, nonché sulle modalità di attuazione di tali atti.

36 Se è vero che alla luce di quanto finora esposto occorre concludere che lo status di lavoratore, ai sensi dell'art. 39 CE, del sig. Raccanelli deve determinarsi in maniera oggettiva secondo i criteri esposti al punto 33 della presente sentenza, per contro, per quanto attiene al suddetto status, non si può trarre alcuna conclusione da un raffronto tra l'attività lavorativa prestata dal ricorrente nella causa principale e quella effettuata, o che effettuerà, un ricercatore che prepara una tesi di dottorato sulla base di un contratto di lavoro BAT/2 concluso con la MPG.

37 Stanti tali premesse, occorre risolvere la prima questione dichiarando che un ricercatore che versa in una situazione analoga a quella del ricorrente nella causa principale, ossia che prepara una tesi di dottorato sulla base di un contratto di borsa di studio concluso con la MPG, deve essere considerato lavoratore ai sensi dell'art. 39 CE soltanto se esercita la sua attività per un determinato periodo di tempo sotto la direzione di un istituto appartenente a tale associazione, e se percepisce una retribuzione a titolo di controprestazione per tale attività. Spetta al giudice del rinvio procedere alle verifiche di fatto necessarie al fine di valutare se tali presupposti ricorrano nella causa di cui tale giudice è investito.

Sulla seconda questione

38 Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se occorra concludere nel senso dell'assenza di discriminazione soltanto nel caso in cui il ricorrente nella causa principale avrebbe quantomeno avuto il diritto di scegliere tra un contratto di lavoro e una borsa di studio prima di iniziare il proprio dottorato presso la MPG.

39 In via preliminare occorre sottolineare che la questione di stabilire se il sig. Raccanelli, pur sprovvisto dello status di lavoratore ai sensi degli artt. 39 CE e 7 del regolamento n. 1612/68, avrebbe avuto, sulla base di una prassi seguita dalla MPG, il diritto di scegliere tra un contratto di borsa di studio e un contratto di lavoro BAT/2, è una questione di diritto nazionale sulla quale la Corte non è competente a pronunciarsi.

40 Tuttavia, dalla seconda parte della motivazione della decisione di rinvio emerge che, con la seconda questione, l'Arbeitsgericht Bonn chiede in sostanza se la MPG, nonostante la sua costituzione in forma di associazione di diritto privato, sia tenuta al rispetto del divieto di discriminazione come se avesse lo status di ente di diritto pubblico e se, pertanto, da ciò derivi in capo a tale associazione l'obbligo di concedere al sig. Raccanelli il diritto di scegliere tra un contratto di borsa di studio e un contratto di lavoro.

41 A tale proposito occorre ricordare, da un lato, che ai sensi dell'art. 39 CE la libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità europea implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla cittadinanza, tra i lavoratori degli Stati membri per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro (sentenza 6 giugno 2000, causa C-281/98, Angonese, Racc. pag. I-4139, punto 29).

42 Dall'altro, occorre rilevare che il divieto di discriminazione sancito dall'art. 39 CE è formulato in termini generali, e che non si rivolge in maniera specifica agli Stati membri o agli enti di diritto pubblico.

43 La Corte ha così dichiarato che il divieto delle discriminazioni basate sulla cittadinanza riguarda non solo gli atti dell'autorità pubblica, ma anche le norme di qualsiasi natura dirette a disciplinare collettivamente il lavoro subordinato e le prestazioni di servizi (v. sentenze 12 dicembre 1974, causa 36/74, Walrave e Koch, Racc. pag. 1405, punto 17, nonché Angonese, cit., punto 31).

44 La Corte, infatti, ha considerato che l'abolizione fra gli Stati membri degli ostacoli alla libera circolazione delle persone sarebbe compromessa se l'eliminazione delle limitazioni stabilite da norme statali potesse essere neutralizzata da ostacoli derivanti dall'esercizio dell'autonomia giuridica di associazioni o enti di natura non pubblicistica (v. sentenze Walrave e Koch, cit., punto 18, nonché 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman, Racc. pag. I-4921, punto 83).

45 Per quanto concerne l'art. 39 CE, che sancisce una libertà fondamentale e costituisce una specifica applicazione del divieto generale di discriminazione enunciato all'art. 12 CE, la Corte ha quindi concluso che il divieto di discriminazione riguarda del pari tutti i contratti che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure i contratti fra privati (v. sentenze 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne, Racc. pag. 455, punto 39, nonché Angonese, cit., punti 34 e 35).

46 Si deve dunque rilevare che il divieto di discriminazione in base alla cittadinanza, sancito dall'art. 39 CE, si applica anche alle associazioni di diritto privato quali la MPG.

47 Per quanto attiene alla questione di stabilire se da ciò deriverebbe l'obbligo in capo alla MPG di concedere al sig. Raccanelli il diritto di scegliere tra un contratto di borsa di studio e un contratto di lavoro, occorre rispondere che, secondo la costante giurisprudenza della Corte, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni analoghe ovvero nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse (v., in tal senso, sentenza 29 aprile 1999, causa C-311/97, Royal Bank of Scotland, Racc. pag. I-2651, punto 26). Compete al giudice del rinvio stabilire se, in forza dell'applicazione di norme diverse a situazioni analoghe in circostanze simili a quelle della causa principale, il rifiuto potenziale della suddetta scelta abbia comportato una disparità di trattamento tra i dottorandi nazionali e stranieri.

48 In tale contesto, occorre risolvere la seconda questione dichiarando che un'associazione di diritto privato quale la MPG è tenuta a rispettare, nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'art. 39 CE, il divieto di discriminazione. Compete al giudice del rinvio

stabilire se, in circostanze simili a quelle della causa principale, si sia verificata una disparità di trattamento tra dottorandi nazionali e stranieri.

Sulla terza questione

49 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede quali sarebbero le conseguenze di una discriminazione nei confronti di un dottorando straniero derivante dal fatto che quest'ultimo non abbia avuto la possibilità di concludere un contratto di lavoro con la MPG.

50 A tale proposito si deve constatare che né l'art. 39 CE né le disposizioni del regolamento n. 1612/68 impongono agli Stati membri o alle associazioni quali la MPG un provvedimento determinato in caso di violazione del divieto di discriminazione, ma lasciano loro la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo di tali rispettive disposizioni, in relazione alle diverse situazioni che possono presentarsi (v., in tal senso, sentenze 10 aprile 1984, causa 14/83, von Colson e Kamann, Racc. pag. 1891, punto 18, nonché 11 ottobre 2007, causa C-460/06, Paquay, Racc. pag. I-8511, punto 44).

51 Pertanto, come indicato dalla Commissione nelle sue osservazioni scritte, spetta al giudice del rinvio, alla luce della normativa nazionale vigente in materia di responsabilità extracontrattuale, valutare la natura del risarcimento al quale il ricorrente nella causa principale avrebbe diritto.

52 Stanti tali premesse, occorre risolvere la terza questione dichiarando che, nel caso in cui il ricorrente nella causa principale fosse legittimato a far valere un danno provocato dalla discriminazione che avrebbe subito, spetterebbe al giudice del rinvio, alla luce della normativa nazionale vigente in materia di responsabilità extracontrattuale, valutare la natura del risarcimento al quale il ricorrente avrebbe diritto.

Sulle spese

53 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Quinta Sezione) dichiara:

1) Un ricercatore che versa in una situazione analoga a quella del ricorrente nella causa principale, ossia che prepara una tesi di dottorato sulla base di un contratto di borsa di studio concluso con la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, deve essere considerato lavoratore ai sensi dell'art. 39 CE soltanto se esercita la sua attività per un determinato periodo di tempo sotto la direzione di un istituto appartenente a tale associazione, e se percepisce una retribuzione a titolo di controprestazione per tale attività. Spetta al giudice del rinvio procedere alle verifiche di fatto necessarie al fine di valutare se tali presupposti ricorrano nella causa di cui tale giudice è investito.

2) Un'associazione di diritto privato quale la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV è tenuta a rispettare, nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'art. 39 CE, il divieto di discriminazione. Compete al giudice del rinvio stabilire se, in circostanze simili a quelle della causa principale, si sia verificata una disparità di trattamento tra dottorandi nazionali e stranieri.

3) Nel caso in cui il ricorrente nella causa principale fosse legittimato a far valere un danno provocato dalla discriminazione che avrebbe subito, spetterebbe al giudice del rinvio, alla luce della normativa nazionale vigente in materia di responsabilità extracontrattuale, valutare la natura del risarcimento al quale il ricorrente avrebbe diritto.

Firme