



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JULIANE KOKOTT
presentate il 25 gennaio 2018¹

Causa C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
contro
Consorci Sanitari de Terrassa**

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dallo Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa [Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa, Spagna])

«Domanda di pronuncia pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato – Nozione di condizioni di impiego – Diritto del lavoratore alla reintegrazione in caso di licenziamento disciplinare illegittimo – Contratto di lavoro a tempo determinato sotto forma di contratto di “interinidad” – Contratto di lavoro nel settore pubblico – Disparità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato – Contratto a tempo indeterminato non permanente ai sensi del diritto spagnolo»

I. Introduzione

1. È discriminatorio il fatto che ad un lavoratore a tempo determinato nel settore pubblico, in caso di illegittima risoluzione del suo contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, non sia riconosciuto alcun diritto alla reintegrazione, mentre proprio un diritto siffatto è legislativamente garantito in favore di un dipendente pubblico a tempo indeterminato?
2. Tale è, in sostanza, la questione che la Corte deve affrontare nel presente procedimento pregiudiziale. Si pone così nuovamente al centro dell'attenzione il regime giuridico dei lavoratori a tempo determinato in Spagna, e ciò nel contesto di una peculiare forma di lavoro a tempo determinato, ossia il contratto di lavoro di «interinidad» (contratto a termine per la copertura temporanea di un posto)² nel settore pubblico, con successiva trasformazione in un «contratto di lavoro a tempo indeterminato non permanente».
3. Si tratta, in concreto, del caso di un'infermiera spagnola, la signora Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, licenziata per motivi disciplinari e che si è ora rivolta ai giudici nazionali per ottenere la propria reintegrazione nel posto di lavoro presso l'istituto ospedaliero. Si controverte sulla questione se la sig.ra Vernaza Ayovi possa far valere, al pari di un dipendente pubblico con contratto a tempo indeterminato, un diritto al reintegro qualora il suo licenziamento risulti illegittimo. Nella valutazione di tale problematica assumono un ruolo non secondario anche le peculiarità attinenti all'impegno nel settore pubblico.

¹ Lingua originale: il tedesco.

² In spagnolo: contrato de trabajo de interinidad.

4. Il caso in esame si inserisce in una serie di procedimenti pregiudiziali riguardanti il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, tra i quali più d'uno attiene alle problematiche giuridiche scaturenti dal contratto di lavoro spagnolo di «interinidad», mentre alcuni altri casi attengono ad altri tipi di contratto di lavoro a tempo determinato in Spagna³.

5. La sentenza della Corte può rappresentare un ulteriore tassello nella giurisprudenza sulla tutela dei lavoratori a tempo determinato da abusi e discriminazioni, tema questo che da tempo rientra nelle principali problematiche sociali dell'Unione europea.

II. Quadro giuridico

A. Diritto dell'Unione

6. Il contesto normativo dell'Unione rilevante nella specie è rappresentato dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato⁴ (in prosieguo: la «direttiva 1999/70»). In base al suo articolo 1, la direttiva è volta a dare attuazione all'accordo quadro sui contratti a tempo determinato (in prosieguo anche: l'«accordo quadro») concluso il 18 marzo 1999 fra tre organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE) e che figura in allegato alla stessa.

7. Nel complesso, l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato mira a stabilire «i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato» e, nel contempo, in particolare, a «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione (...)»⁵. Essa esprime la volontà delle parti sociali «di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni»⁶.

8. In tale contesto, l'accordo quadro si fonda sulla considerazione «che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori»⁷. Tuttavia, nel contempo, l'accordo quadro riconosce che i contratti di lavoro a tempo determinato «rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori»⁸. L'accordo de quo è inteso quale «contributo in direzione di un migliore equilibrio fra “la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori”»⁹.

9. La clausola 1 dell'accordo quadro stabilisce il proprio obiettivo nei seguenti termini:

«L'obiettivo del presente accordo quadro è:

- a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;

3 In special modo sul contratto di lavoro di «interinidad» vertono la sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, «de Diego Porras I»), la causa ancora pendente de Diego Porras (C-619/17, «de Diego Porras II») nonché la causa, anch'essa pendente, Montero Mateos (C-677/16). In quest'ultima causa, nonché nella causa Grupo Norte Facility (C-574/16), ho presentato le mie conclusioni in data 20 dicembre 2017 (EU:C:2017:1022 e EU:C:2017:1021). Si deve inoltre rinviare alla causa Rodríguez Otero (C-212/17), anch'essa pendente.

4 GU 1999, L 175, pag. 43.

5 Considerando 14 della direttiva 1999/70.

6 Terzo paragrafo del preambolo dell'accordo quadro.

7 Secondo paragrafo del preambolo dell'accordo quadro; v. anche punto 6 delle considerazioni generali.

8 Punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro; v. anche il secondo paragrafo del preambolo.

9 Primo paragrafo del preambolo dell'accordo quadro; v. anche punti 3 e 5 delle considerazioni generali.

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

10. Per quanto concerne il proprio ambito di applicazione, la clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro dispone quanto segue:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

11. La clausola 3 dell'accordo quadro contiene le seguenti «definizioni»:

«Ai fini del presente accordo:

1. il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.
2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze.

In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

12. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che reca il titolo «Principio di non discriminazione», così dispone per estratto:

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

B. Normativa nazionale

13. Per quanto attiene al diritto spagnolo, rilevano nella specie le disposizioni delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici¹⁰ nonché le norme dello Statuto dei lavoratori¹¹.

La categoria dei lavoratori a tempo indeterminato ma non permanenti

14. I dipendenti pubblici in Spagna si distinguono in funzionari e impiegati del settore pubblico.

¹⁰ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 del 30 ottobre 2015 (testo consolidato della legge recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici, approvato con decreto legislativo 5/2015) del 30 ottobre 2015 (BOE n. 261 del 31 ottobre 2015, pag. 103105).

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (testo consolidato della legge sullo statuto dei lavoratori, approvato con regio decreto legislativo 2/2015) del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255 del 24 ottobre 2015, pag. 100224).

15. Gli impiegati del settore pubblico sono assunti sulla base di contratti di lavoro e possono essere suddivisi, ai fini del caso in esame, in tre categorie:

- agenti contrattuali a tempo indeterminato, assunti in base a una procedura di selezione e che beneficiano di un posto di lavoro garantito,
- agenti contrattuali, che – senza una previa procedura di selezione – svolgono le loro mansioni sulla base di un «contratto di lavoro a durata indeterminata non permanente», e
- agenti contrattuali a tempo determinato.

16. Alla luce della giurisprudenza del Tribunal Supremo (Spagna)¹² si considerano agenti contrattuali con contratto a durata indeterminata ma non permanente, ai sensi della seconda categoria, tra gli altri, quei lavoratori che sono stati assunti abusivamente sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, anche un contratto di lavoro di «interinidad» può dar luogo a un rapporto di lavoro a durata indeterminata non permanente.

Conseguenze giuridiche di un licenziamento disciplinare illegittimo

17. Ai sensi dell'articolo 56, paragrafi 1 e 2 dello Statuto dei lavoratori, in caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore il datore di lavoro può sostanzialmente scegliere, in linea di principio, se reintegrare il lavoratore e corrispondergli le retribuzioni decorrenti dal licenziamento sino all'accertamento giudiziario del carattere illegittimo dello stesso, o se versargli un'indennità corrispondente a 33 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio, fino ad un massimo, tuttavia, di 24 mensilità retributive.

18. La disciplina di cui all'articolo 56, paragrafi 1 e 2, dello Statuto dei lavoratori vige tanto per i lavoratori del settore privato quanto per talune categorie di dipendenti pubblici, vale a dire, per un verso, per dipendenti pubblici con contratti di lavoro a tempo determinato, e per altro verso, per dipendenti pubblici con contratto a durata indeterminata ma non permanente, ossia per la seconda e la terza delle categorie menzionate supra al paragrafo 15.

19. In deroga a quanto sopra, l'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici prevede che i dipendenti pubblici con contratto a tempo indeterminato debbano essere reintegrati nel posto di lavoro qualora un licenziamento deciso a seguito di un procedimento disciplinare per colpa grave venga dichiarato illegittimo.

Sul contratto di lavoro di «interinidad»

20. Il contratto di lavoro di «interinidad» rappresenta un particolare tipo di contratto di lavoro disciplinato da una disposizione attuativa dello Statuto dei lavoratori, vale a dire dall'articolo 4 del regio decreto 2720/1998¹³. Detto contratto può essere concluso al fine di sostituire un lavoratore che ha diritto a conservare il suo posto di lavoro in forza di una disposizione normativa, di un contratto collettivo o di un accordo individuale. Esso può essere concluso anche per coprire temporaneamente un posto di lavoro, ossia durante una procedura di selezione o di promozione in vista della sua assegnazione definitiva.

¹² Corte suprema (Spagna).

¹³ Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (regio decreto 2720/1998 per l'applicazione dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori nell'ambito dei contratti di lavoro a tempo determinato) del 18 dicembre 1998 (BOE n. 7 dell'8 gennaio 1999, pag. 568).

III. Fatti e procedimento principale

21. La sig.ra Vernaza Ayovi ha lavorato in Spagna come infermiera a partire dal 30 maggio 2006. Suo originario datore di lavoro era la Fundació Sant Llàtzer, sino al momento in cui, poco più tardi, il rapporto di lavoro è stato trasferito al Consorci Sanitari de Terrassa¹⁴. Il Consorci è una persona giuridica di diritto pubblico riconducibile al settore pubblico spagnolo, che gestisce l'ospedale di Terrassa. In tale sede la sig.ra Vernaza Ayovi ha svolto la propria attività prima a tempo parziale e successivamente a tempo pieno nel turno serale.

22. Il rapporto di lavoro della signora Vernaza Ayovi si basava inizialmente su un primo contratto di lavoro a termine, di «interinidad», che iniziava il 30 maggio 2006 e che si concludeva il 14 agosto 2006, il quale si è poi convertito, dal 15 agosto 2006, in un ulteriore contratto di lavoro di «interinidad», anch'esso a tempo determinato, a sua volta trasformatosi, in data 28 dicembre 2006, in un «contratto di lavoro a durata indeterminata non permanente» ai sensi della giurisprudenza spagnola¹⁵.

23. Il 20 luglio 2011 la signora Vernaza Ayovi ha chiesto un'aspettativa per motivi personali, che le è stata inizialmente concessa per un anno e che è stata successivamente prorogata in due occasioni, ogni volta per la durata di un anno.

24. Allorché la signora Vernaza Ayovi ha chiesto di essere reintegrata nel proprio posto di lavoro, in data 19 giugno 2014, il Consorci le ha fatto sapere che al momento, nel suo precedente settore lavorativo non vi erano posti vacanti adeguati o analoghi rispetto a quello di infermiera. In seguito a ciò, la signora Vernaza Ayovi ha risposto senza successo a cinque avvisi interni di posto vacante. Infine il Consorci le ha assegnato un posto a tempo parziale pari al 46,66%, nel turno serale, in base ad un contratto a durata indeterminata non permanente.

25. La sig.ra Vernaza Ayovi ha quindi dichiarato di non voler accettare alcuna modifica delle sue condizioni di lavoro, come sussistenti prima della sua aspettativa per motivi personali, e nel maggio 2016 ha altresì rifiutato la tabella indicativa dell'orario di lavoro che le era stata consegnata.

26. Allorquando la sig.ra Vernaza Ayovi non si è recata al lavoro negli orari indicati nella tabella, le sono state in primis prospettate sanzioni disciplinari e successivamente è stato avviato nei suoi confronti un procedimento disciplinare. Nell'ambito del citato procedimento, in data 15 luglio 2016 la sig.ra Vernaza Ayovi è stata licenziata per motivi disciplinari a causa della sua assenza ingiustificata dal lavoro.

27. Il 26 agosto 2016 la sig.ra Vernaza Ayovi ha proposto dinanzi allo Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Spagna)¹⁶, giudice remittente, un ricorso avverso il proprio licenziamento per motivi disciplinari. Essa considera illegittimo il licenziamento e chiede che il Consorci sia condannato o a reintegrarla nel suo posto di lavoro alle medesime condizioni lavorative sussistenti prima del licenziamento stesso, nonché al versamento delle retribuzioni non corrisposte, o a corrisponderle l'indennità massima prevista dalla legge.

14 Consorzio sanitario di Terrassa.

15 V. in tal senso paragrafi 15 e 16 di queste conclusioni.

16 Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa (Spagna).

IV. Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

28. Con ordinanza del 26 gennaio 2017, pervenuta il 22 febbraio 2017, lo Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa) ha sottoposto alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'articolo 267 TFUE:

- 1) Se rientri nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, la soluzione legale offerta dall'ordinamento giuridico in relazione alla qualifica di un licenziamento disciplinare considerato illegittimo e, in particolare, la soluzione indicata dall'articolo 96, paragrafo 2, della legge spagnola recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici.
- 2) Se, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, debba considerarsi discriminatoria una situazione come quella prevista dall'articolo 96, paragrafo 2, della legge spagnola recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici, secondo cui il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione, qualora sia dichiarato ingiustificato – ossia illegittimo – comporti sempre la reintegrazione del lavoratore, mentre nel caso di un lavoratore a tempo indeterminato non permanente – o temporaneo – che svolga le stesse funzioni di un lavoratore permanente, sia prevista la possibilità di non procedere alla reintegrazione in cambio della corresponsione di un'indennità.
- 3) Se, nelle circostanze di cui alla questione precedente, una disparità di trattamento sia giustificata qualora venga esaminata non alla luce della direttiva, ma dell'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

29. Nel procedimento pregiudiziale dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte il Consorci Sanitari de Terrassa, il governo spagnolo e la Commissione europea. Queste stesse parti, nonché la sig.ra Vernaza Ayovi, erano rappresentate all'udienza del 7 dicembre 2017.

V. Competenza della Corte

30. La Spagna contesta la competenza della Corte a pronunciarsi in merito alla domanda di pronuncia pregiudiziale, in quanto il rapporto di lavoro sussistente tra la sig.ra Vernaza Ayovi e il Consorci rappresenterebbe un rapporto di lavoro di carattere meramente privatistico al quale non si applicherebbe la controversa disciplina attinente al diritto al reintegro ex lege nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici.

31. Ai sensi dell'articolo 267 TFUE, la Corte è competente a pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione del diritto dell'Unione. Poiché tanto la direttiva 1999/70, unitamente all'accordo quadro ad essa allegato, quanto l'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali rappresentano norme di diritto dell'Unione, non può sussistere dubbio alcuno quanto alla competenza della Corte a pronunciarsi in merito alle questioni pregiudiziali.

32. In realtà, la Spagna solleva non tanto un problema di competenza della Corte, quanto piuttosto un problema di ammissibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale. La Spagna prospetta in questa sede la categoria della questione pregiudiziale meramente ipotetica, che sarebbe priva di qualsiasi collegamento con la realtà della controversia pendente dinanzi al giudice nazionale, e argomenta in tal senso richiamandosi al fatto che una lavoratrice quale la sig.ra Vernaza Ayovi non potrebbe, a priori, far valere l'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici.

33. Esattamente questo è, tuttavia, il vero problema posto dal presente caso sotto il profilo del diritto dell'Unione: proprio in quanto il legislatore nazionale ha escluso dal diritto al reintegro ai sensi dell'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici la categoria dei dipendenti pubblici con contratto a durata indeterminata ma non permanente, sorge la questione se ciò implichi una discriminazione a danno dei lavoratori a tempo determinato. Detta questione è di natura tutt'altro che ipotetica e richiede una risposta utile¹⁷.

34. Di conseguenza, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile e la Corte di giustizia è competente a pronunciarsi sulla stessa.

VI. Valutazione nel merito delle questioni pregiudiziali

35. Con le sue questioni, il giudice remittente intende in sostanza chiarire se rappresenti una discriminazione, vietata dal diritto dell'Unione, il fatto che ad una lavoratrice a tempo determinato del settore pubblico non sia conferito alcun diritto al reintegro nel posto di lavoro a fronte dell'illegittima risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, quando invece un diritto siffatto è garantito dal diritto nazionale in favore dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato.

36. Sfondo delle questioni stesse è il fatto che all'articolo 96, paragrafo 2, delle norme spagnole di base applicabili ai dipendenti pubblici è previsto un diritto ex lege alla reintegrazione nel posto di lavoro esclusivamente in favore dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato, mentre a tutti gli altri lavoratori si applica l'articolo 56 dello Statuto dei lavoratori, secondo il quale, a seguito della dichiarazione di illegittimità di un licenziamento, il datore di lavoro ha la libera scelta tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e la corresponsione di un'indennità.

37. Non è oggetto di questo procedimento pregiudiziale accertare se il licenziamento della sig.ra Vernaza Ayovi sia stato effettivamente illegittimo. I necessari accertamenti in tal senso spettano esclusivamente al giudice remittente.

A. Osservazione preliminare sul campo di applicazione dell'accordo quadro

38. Per quanto attiene al campo di applicazione dell'accordo quadro, la Corte ha già avuto modo di precisare che le disposizioni dell'accordo stesso sono applicabili anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni o altri enti del settore pubblico¹⁸ e che i lavoratori stessi possono far valere direttamente la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dinanzi ai giudici nazionali nei confronti di dette amministrazioni o enti¹⁹.

39. In linea di principio, quindi, è possibile far valere direttamente nei confronti del Consorci, persona giuridica di diritto pubblico, il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato sancito dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

40. Il Consorci sottolinea tuttavia con forza che, nel caso di una lavoratrice come la sig.ra Vernaza Ayovi, non si tratterebbe affatto di una lavoratrice a tempo determinato, quanto piuttosto di una persona con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che a priori non potrebbe avvalersi dell'accordo quadro. Anche la Spagna argomenta, in parte, in tal senso.

¹⁷ In tal senso, v. sentenza del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 24).

¹⁸ Sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a. (C-212/04, EU:C:2006:443, punti da 54 a 57), del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 25); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti da 38 a 40), e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 67).

¹⁹ Sentenze del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 68), e del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 28).

41. In effetti, l'accordo quadro si applica solo ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato. Ciò emerge già dal suo titolo e trova conferma nella definizione della sua sfera d'applicazione contenuta nella sua clausola 2, punto 1, ai sensi della quale l'accordo quadro si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro.

42. Nel caso in esame, il giudice nazionale precisa, con riferimento alla giurisprudenza delle più alte istanze giudiziarie spagnole, che un contratto di lavoro come quello della sig.ra Vernaza Ayovi, sulla base dei criteri del diritto interno, deve essere considerato come un contratto di lavoro a tempo determinato. Su tale illustrazione del quadro giuridico nazionale, su cui si è basato il giudice remittente nell'ambito della propria decisione di rinvio pregiudiziale, nonché sulla qualificazione giuridica della fattispecie di cui trattasi nella causa principale, su cui detto giudice si è fondato, deve parimenti basarsi, secondo costante giurisprudenza, la Corte nell'ambito del procedimento pregiudiziale, anche qualora talune parti del procedimento, quali il Consorci e la Spagna, esprimano opinioni divergenti²⁰.

43. Oltretutto, un contratto di lavoro quale il contratto di «interinidad» spagnolo qui in discussione presenta, anche dal punto di vista del diritto dell'Unione, tutte le caratteristiche di un contratto di lavoro a tempo determinato. Decisivo in tal senso è, ai sensi della definizione contenuta alla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, il fatto che il termine del rapporto di lavoro sia determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

44. È certo vero che un contratto di lavoro di «interinidad», quale quello della sig.ra Vernaza Ayovi, non contempla alcuna data di calendario concreta che rappresenti il momento conclusivo del rapporto di lavoro. È altresì vero che la qualificazione, in base al diritto interno, di una lavoratrice quale la sig.ra Vernaza Ayovi nella categoria dei «lavoratori a durata indeterminata non permanente» può generare una certa confusione concettuale in ragione dell'impiego dell'aggettivo «indeterminata» e può, prima facie, addirittura deporre in favore di un rapporto di lavoro a carattere permanente.

45. È tuttavia decisivo il fatto che un contratto di lavoro di «interinidad» termini sempre automaticamente con il verificarsi di un determinato evento, vale a dire a seguito del rientro di un lavoratore, che era titolare di un diritto al mantenimento del proprio posto di lavoro, ovvero a seguito della conclusione della procedura di selezione volta ad occupare un posto vacante in organico con un lavoratore a tempo indeterminato. Non si tratta quindi, come comprovato dai termini «non permanente», di un rapporto di lavoro a carattere permanente, bensì, esattamente al contrario, di un rapporto di lavoro a termine, il cui momento conclusivo è soggetto ad incertezza solo in quanto non è nota la precisa data di calendario.

46. In altre parole, è pacifico che un rapporto di lavoro quale quello della sig.ra Vernaza Ayovi è destinato a concludersi al verificarsi di un evento determinato (e quantomeno implicitamente concordato a livello contrattuale), ossia il rientro o la prima assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato; rimane indefinito solo il giorno preciso in cui si verificherà tale evento. Ciò basta per ritenere sussistente un contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

20 V. sentenze del 14 ottobre 2010, van Delft e a. (C-345/09, EU:C:2010:610, punto 114); del 6 ottobre 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, punto 13), e del 5 dicembre 2017, M.A.S. e M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punto 24).

47. Il Consorcio eccepisce infine che l'accordo quadro sarebbe applicabile ai contratti di lavoro spagnoli a durata indeterminata non permanente solo qualora ciò valesse a sanzionare un abuso commesso dal datore di lavoro di diritto pubblico nell'avvalersi di una siffatta forma contrattuale. In tal senso, il Consorcio si richiama all'ordinanza León Medialdea, nella quale si trattava di sanzioni per il ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato, susseguentesi l'un l'altro²¹.

48. Anche tale argomentazione va tuttavia respinta. Essa si basa su un'erronea lettura dell'ordinanza León Medialdea. Dal semplice fatto che tale ordinanza poneva in primo piano il contrasto agli abusi non è possibile dedurre che la sussistenza di un abuso rappresenti un presupposto per l'applicazione dell'accordo quadro a quei lavoratori il cui rapporto di lavoro è fondato su un contratto spagnolo di «interinidad». Non può essere confuso il confine esistente tra i presupposti applicativi dell'accordo quadro, per un verso, e le disposizioni contenute nell'accordo quadro volte a prevenire discriminazioni (clausola 4) e abusi (clausola 5), per altro verso.

49. In definitiva, quindi, una lavoratrice quale la sig.ra Vernaza Ayovi, il cui rapporto di lavoro è fondato su un contratto di «interinidad» ai sensi del diritto spagnolo, ricade nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

B. Nozione di condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (prima questione pregiudiziale)

50. La prima questione pregiudiziale attiene alla nozione di condizioni di impiego. Con tale nozione viene definito più precisamente l'ambito applicativo sostanziale del divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, dal momento che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che contiene il divieto di discriminazione, vieta specificamente il trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato «per quanto riguarda le condizioni di impiego».

51. Il giudice remittente desidera ora acclarare se alle citate condizioni di impiego possa essere ricondotto anche un diritto alla reintegrazione del lavoratore a seguito di un illegittimo licenziamento da parte del datore di lavoro, come garantito in Spagna ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato dall'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici.

52. Il governo spagnolo è l'unica parte a negarlo. Come già avvenuto nelle cause C-596/14, C-574/16 e C-677/16, esso afferma in sostanza che, per condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro si intendono unicamente le condizioni di lavoro²² in senso stretto, e non invece le altre condizioni di impiego²³ quali, ad esempio, i presupposti e le conseguenze giuridiche della cessazione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

53. Come ho recentemente avuto modo di affermare in altra sede, una siffatta opinione non è condivisibile²⁴. Infatti, secondo la giurisprudenza, il criterio decisivo ai fini dell'interpretazione della nozione di condizioni di impiego della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro è unicamente quello dell'impiego, vale a dire, il fatto che le disposizioni applicabili a un lavoratore o le prestazioni da questi rivendicate si ricolleghino al suo rapporto occupazionale con il datore di lavoro²⁵.

21 Ordinanza dell'11 dicembre 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, punto 41).

22 Spagnolo: condiciones de trabajo.

23 Spagnolo: condiciones de empleo.

24 V., in tal senso, le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafi da 39 a 43), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafi da 34 a 38).

25 Sentenze del 10 giugno 2010, Bruno e Pettini (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punti 45 e 46); del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 35); del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 25), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 28).

54. Le diverse versioni linguistiche dell'accordo quadro utilizzano formulazioni, in parte, corrispondenti al termine condizioni di lavoro, ma, in altra parte, anche equivalenti al termine condizioni di impiego²⁶, senza che ciò sia volto, in maniera riconoscibile, a indicare due nozioni diverse. Inoltre, una distinzione del genere sarebbe difficilmente conciliabile con gli obiettivi dell'accordo quadro e con la struttura complessiva del diritto europeo del lavoro.

55. Infatti, l'obiettivo dell'accordo quadro è quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, assicurando l'applicazione del principio di non discriminazione²⁷. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni²⁸. Secondo consolidata giurisprudenza, l'accordo quadro contiene norme di diritto sociale dell'Unione europea di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela²⁹. Pertanto, il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato non può essere interpretato in modo restrittivo³⁰.

56. La coerenza del diritto del lavoro europeo richiede inoltre che la nozione di condizioni di lavoro o di impiego sia interpretata senza prescindere dal suo significato nelle disposizioni di diritto dell'Unione collegate³¹. In tale contesto, occorre in particolare richiamare le direttive antidiscriminazione 2000/78/CE³² e 2006/54/CE³³, che concretizzano il principio generale della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro con riferimento a diversi motivi di discriminazione, come il sesso, l'età e l'orientamento sessuale. In base a consolidata giurisprudenza, le condizioni di licenziamento sono parimenti oggetto di dette direttive³⁴.

57. Lo stesso vale con riferimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, ove, alla luce della giurisprudenza, le condizioni per la risoluzione di un contratto di lavoro³⁵ ricadono nell'ambito applicativo del principio di non discriminazione, al pari delle conseguenze giuridiche di una siffatta risoluzione, quali ad esempio le corresponsioni dovute dal datore di lavoro in relazione al rapporto di lavoro, in base al contratto o ex lege, in occasione della cessazione del rapporto stesso³⁶.

26 Così, ad esempio, nella versione tedesca della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non si parla di *Arbeitsbedingungen* [condizioni di lavoro], ma di *Beschäftigungsbedingungen* [condizioni di impiego]. Lo stesso vale, ad esempio, per le versioni francese (*conditions d'emploi*), italiana (condizioni di impiego), portoghese (*condições de emprego*) e inglese (*employment conditions*).

27 Clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro e considerando 14 della direttiva 1999/70.

28 Paragrafo 3 del preambolo dell'accordo quadro.

29 Sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punti 27 e 38); in senso analogo, sentenze del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 114), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 24).

30 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 38 in combinato disposto con il punto 37); del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 114), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 24).

31 Nello stesso senso, sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e Pettini (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punti 45 e 46).

32 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

33 Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).

34 V., ex multis, sentenze del 16 febbraio 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, punto 9); dell'8 giugno 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, punto 36), e del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punto 21).

35 Sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punti da 27 a 29).

36 Sentenze del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punti da 35 a 37), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punti da 29 a 32).

58. La trasposizione di tale giurisprudenza ad un diritto alla reintegrazione, quale risultante dall'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base spagnole applicabili ai dipendenti pubblici, è del tutto logica. Inoltre, diversamente da quanto sostiene la Spagna, a ciò non osta il fatto che il diritto alla reintegrazione rappresenti la conseguenza giuridica di un licenziamento illegittimo. Numerose altre norme attinenti alla cessazione di rapporti di lavoro, che la Corte ha sinora già ascritto alla nozione di condizioni di lavoro, si basavano analogamente su disposizioni legislative di diritto interno³⁷.

59. In definitiva, quindi, tanto l'accordo quadro in generale, quanto il principio di non discriminazione in esso contenuto, sono specificamente applicabili ad una disposizione nazionale che disciplina la reintegrazione di impiegati nel settore pubblico a seguito del verificarsi di un licenziamento illegittimo attuato dal datore di lavoro. Pertanto, un caso quale quello di cui trattasi, ove si controverte proprio su una reintegrazione siffatta, ricade nell'ambito applicativo della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

C. Principio di non discriminazione dei lavoratori con contratto a tempo determinato ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (seconda questione pregiudiziale)

60. Al centro dell'interesse si pone, nel caso in esame, la seconda questione pregiudiziale, dedicata all'interpretazione del divieto di discriminazione dei lavoratori con contratto a tempo determinato ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Essa mira essenzialmente ad accertare se i lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico siano discriminati ove non sia loro conferito alcun diritto alla reintegrazione a seguito di un'illegittima risoluzione del loro rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, mentre un tale diritto è riconosciuto ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato.

61. Secondo costante giurisprudenza, già applicata dalla Corte anche con riferimento alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, il principio di non discriminazione impone che situazioni analoghe non siano trattate in modo dissimile e che situazioni diverse non siano trattate nello stesso modo, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato³⁸.

62. *Non rappresenta* invece un presupposto ai fini dell'accertamento di una violazione del divieto di discriminazione – diversamente da come sembra sostenere la Spagna – un qualsivoglia intento pregiudizievole o discriminatorio da parte del datore di lavoro.

1. Disparità di trattamento

63. Non vi è dubbio alcuno quanto al fatto che la limitazione ai soli dipendenti pubblici a tempo indeterminato del diritto alla reintegrazione, sancito dalla legge, genera una disparità di trattamento tra questa categoria di lavoratori e i lavoratori del settore pubblico a tempo determinato.

64. Dei lavoratori in posizione svantaggiata, per i quali, in base al diritto spagnolo, non sussiste alcun diritto ex lege alla reintegrazione, essendo questa invece lasciata alla libera discrezionalità del datore di lavoro, fanno parte anche lavoratori del settore pubblico come la sig.ra Vernaza Ayovi, assunti in base a contratti di «interinidad» e che, secondo la qualificazione espressamente accolta dal giudice remittente, sono da considerarsi lavoratori a tempo determinato³⁹.

37 Sentenze del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punti 31 e 32); in senso analogo già le sentenze del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punti da 35 a 37, anch'essa su una normativa riguardante un'indennità), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punti da 27 a 29, sul termine di preavviso).

38 Sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 35).

39 V., in tal senso, paragrafo 42 di queste conclusioni.

65. È possibile che il trattamento di maggior favore – vale a dire il diritto alla reintegrazione, come disciplinato dall'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici – vada comunque a vantaggio solo di una minoranza di lavoratori in Spagna, e precisamente dei dipendenti *pubblici* a tempo indeterminato, mentre invece la grande maggioranza della popolazione attiva spagnola, e anche la maggioranza dei lavoratori a tempo indeterminato, ricade nell'ambito della disciplina meno favorevole di cui all'articolo 56 dello Statuto dei lavoratori.

66. Ai fini dell'accertamento di una disparità di trattamento ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro è tuttavia già sufficiente il fatto che i «lavoratori a tempo determinato» siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai «lavoratori a tempo indeterminato comparabili». Non è assolutamente necessario che *tutti* i lavoratori a tempo determinato si trovino in una situazione peggiore rispetto a *tutti* i lavoratori a tempo indeterminato.

67. Inoltre, dalla clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro emerge che la sussistenza di una disparità di trattamento va sempre verificata con riferimento ad un solo e medesimo stabilimento. In un caso quale quello in esame, ciò significa che sono determinanti i rapporti di lavoro esistenti all'interno dell'ospedale di Terrassa, il quale appartiene al settore pubblico spagnolo e i cui dipendenti devono pertanto essere tutti considerati come dipendenti pubblici.

2. Comparabilità delle situazioni

68. Resta comunque da verificare se i dipendenti pubblici a tempo indeterminato e i dipendenti del settore pubblico a tempo determinato, questi ultimi in posizione peggiore rispetto ai primi, si trovino in una situazione comparabile⁴⁰. Infatti, come si evince già dal tenore letterale della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, il diritto dell'Unione vieta la discriminazione di lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato *comparabili*, ma non impone alcuna parità di trattamento per i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato tra loro non comparabili⁴¹. Pertanto, solo in caso di situazioni comparabili la diversa configurazione delle conseguenze di un licenziamento illegittimo ad opera del datore di lavoro, come quello di cui si controverte nel procedimento principale, può integrare una discriminazione dei lavoratori a tempo determinato.

69. Alla luce della definizione della nozione di «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» contenuta alla clausola 3, punto 2, primo comma, dell'accordo quadro, le considerazioni sulla comparabilità tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, che spettano al giudice del rinvio⁴², devono fondarsi sulla valutazione se appartengano, o meno, allo stesso stabilimento o siano addetti a un lavoro o a un'occupazione identici o simili. Tale aspetto deve essere chiarito tenendo conto di un complesso di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego⁴³.

40 V. anche sentenze del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 43); del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 30), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punti 39 e 40).

41 Sentenza del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 42), e ordinanza del 30 aprile 2014, D'Aniello e a. (C-89/13, EU:C:2014:299, punto 28); in senso analogo, anche sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 48), e le considerazioni svolte nella sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punti 39 e 40).

42 Sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 43); del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 32), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 42).

43 Sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 66), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31), e ordinanze del 18 marzo 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punto 37), e del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punto 38); nello stesso senso, già sentenza del 31 maggio 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punto 33).

70. Nel caso in esame, si deve ritenere che la lavoratrice a tempo determinato si trovi nella stessa situazione di un dipendente a tempo indeterminato nello stesso stabilimento quanto alle mansioni da svolgere concretamente, in particolare per quanto riguarda il tipo di lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego. Infatti, come riconosciuto dal Consorcio, la sig.ra Vernaza Ayovi svolgeva, in qualità di infermiera, l'identico lavoro di altri infermieri a tempo indeterminato nell'ambito dell'ospedale di Terrassa. Ciò viene peraltro espressamente affermato anche dal giudice remittente.

71. Come ho già recentemente affermato in altra sede⁴⁴, la verifica della comparabilità delle situazioni non può però limitarsi ad un generico confronto della posizione del lavoratore a tempo determinato e del lavoratore a tempo indeterminato nell'ambito dello stabilimento rilevante. Infatti, è decisivo accertare se i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato si trovino in una situazione comparabile anche e proprio con riferimento allo specifico oggetto della controversia.

72. Oggetto della controversia è, nel caso presente, l'eventuale diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento illegittimo ad opera del datore. Per un verso, una siffatta reintegrazione è finalizzata a porre rimedio a un atto illecito compiuto dal datore di lavoro, che oltretutto è di significativa portata in quanto pregiudica l'esistenza del rapporto stesso. Per altro verso, con una siffatta reintegrazione vengono soddisfatte le legittime aspettative del lavoratore quanto alla prosecuzione del rapporto di lavoro per la sua normale durata.

73. In considerazione di entrambi tali obiettivi, ossia, per un verso, rimediare ad un atto illecito del datore di lavoro e, per altro verso, soddisfare le legittime aspettative del lavoratore, non sussiste differenza alcuna tra un lavoratore a tempo determinato e uno a tempo indeterminato. Infatti, la sussistenza del rapporto di lavoro di un lavoratore a tempo determinato, nel periodo di decorrenza del suo contratto di lavoro, non è meno meritevole di tutela rispetto alla sussistenza del rapporto di lavoro del suo collega assunto a tempo indeterminato. Inoltre, l'illegittima risoluzione, ad opera del datore di lavoro, di un rapporto di lavoro in essere, non è meno contraria alla legge nel caso in cui riguardi un lavoratore a tempo determinato rispetto al caso in cui vada a discapito di un lavoratore a tempo indeterminato.

74. Di conseguenza, una lavoratrice a tempo determinato quale la sig.ra Vernaza Ayovi si trova, per quanto attiene alla sua eventuale reintegrazione nell'azienda ospedaliera, in una situazione comparabile a quella di un dipendente pubblico a tempo indeterminato dello stesso ospedale⁴⁵.

75. A ciò non si può obiettare che in Spagna i dipendenti pubblici a tempo indeterminato vengono assunti, per ragioni di carattere costituzionale⁴⁶, sulla base di una procedura di selezione, mentre ciò non avviene per i lavoratori del settore pubblico che, al pari della sig.ra Vernaza Ayovi, vengono assunti sulla base di contratti di lavoro di «interinidad».

76. Di certo gli impiegati pubblici a tempo indeterminato beneficiano, in termini molto generali, di una sicurezza in merito al posto di lavoro maggiore rispetto ai lavoratori a tempo determinato del settore pubblico e devono perciò sottostare a più rigide condizioni di assunzione. Tuttavia, nel caso della reintegrazione a seguito di un illegittimo licenziamento intervenuto per volontà del datore di lavoro, non si tratta affatto delle citate condizioni di assunzione, ma solo di neutralizzare le conseguenze giuridiche di un siffatto licenziamento e di ricollocare il lavoratore interessato nella situazione in cui si sarebbe trovato qualora non fosse intervenuto alcun licenziamento.

44 V. anche le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafi da 49 a 52), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafi da 44 a 47).

45 Sotto tale profilo, il caso presente si distingue sostanzialmente dalle cause pendenti Grupo Norte Facility e Montero Mateos, nelle quali ho proposto alla Corte, sullo sfondo di un contesto fattuale completamente diverso, di negare l'equiparabilità tra lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato; v. in tal senso le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafi da 46 a 62), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafi da 41 a 60).

46 Ai fini dell'accesso alle funzioni pubbliche vigono in Spagna i principi di imparzialità, di merito e di capacità (v. articoli 23, paragrafo 2, e 103, paragrafo 3, della Costituzione spagnola).

77. Come correttamente sottolineato dalla Commissione, il lavoratore a tempo determinato viene reintegrato nel suo posto di lavoro solamente per la residua durata del suo contratto a tempo determinato; nel caso di un contratto di lavoro di «interinidad», dunque, fino al rientro del precedente titolare del posto di lavoro ovvero fino alla conclusione di una procedura di selezione per la nuova assegnazione del posto⁴⁷. In nessun caso la reintegrazione del lavoratore a tempo determinato può condurre ad una trasformazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, né, in qualsiasi altro modo, ad un miglioramento della posizione del lavoratore a tempo determinato rispetto alla sua precedente posizione.

78. Atteso che, mediante la sua reintegrazione, il lavoratore a tempo determinato non acquisisce, segnatamente, lo status di dipendente pubblico con contratto a tempo indeterminato, non può essergli opposto il fatto di non aver superato una procedura di selezione. Se ai fini dell'originaria assunzione del lavoratore a tempo determinato non era necessaria alcuna procedura di selezione, difficilmente la mancanza di una procedura siffatta potrà impedire a quello stesso lavoratore di mantenere la propria occupazione nell'impiego sino ad allora svolto, tantomeno ove, come nel caso in esame, l'interruzione del rapporto di lavoro non sia stata dovuta a una negligenza o a una prestazione carente del lavoratore, bensì ad un licenziamento illegittimo (fatti salvi gli accertamenti del giudice nazionale) da parte del datore di lavoro.

79. Alla luce di quanto esposto, rappresenta una disparità di trattamento, a fronte di situazioni comparabili, il fatto che ai lavoratori a tempo determinato del settore pubblico sia negata la reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un'illegittima risoluzione del rapporto intervenuta su iniziativa del datore di lavoro, mentre, in una situazione analoga, ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato sia invece garantito un siffatto diritto alla reintegrazione.

3. *Giustificazione*

80. Da ultimo, si pone la questione se sussistano ragioni oggettive tali da giustificare la diversità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico e dipendenti pubblici a tempo indeterminato con riferimento alla loro eventuale reintegrazione nel posto di lavoro.

81. Con il riferimento alle ragioni oggettive, enunciato, in particolare, nella clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, le parti sociali europee – e in definitiva anche il legislatore dell'Unione – esprimono l'idea fondamentale che i rapporti di lavoro a tempo determinato non possano essere utilizzati dal datore di lavoro per privare i lavoratori interessati di diritti riconosciuti a lavoratori a tempo indeterminato comparabili⁴⁸.

82. La Spagna e il Consorci richiamano l'attenzione sulle peculiarità del servizio pubblico, che sono sancite, non da ultimo, dalla Costituzione spagnola e che, ad avviso di dette parti, impongono di garantire un diritto alla reintegrazione a seguito dell'avvenuto licenziamento illegittimo solo agli impiegati pubblici a tempo indeterminato, ma non ai lavoratori a tempo determinato del settore pubblico.

⁴⁷ Alla specifica problematica dell'impossibilità della reintegrazione, ad esempio per l'avvenuto rientro, nel frattempo, del precedente titolare del posto di lavoro, è dedicata la mia valutazione svolta ai paragrafi da 90 a 95 delle presenti conclusioni.

⁴⁸ Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 37); del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 41), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 23).

83. I principi che informano la disciplina del pubblico impiego, ad esempio il principio dei posti in organico, il modello dell'impiegato di ruolo e il requisito del superamento di un concorso di selezione per ottenere un'assunzione a tempo indeterminato hanno effettivamente inevitabili conseguenze sull'applicazione pratica delle disposizioni dell'accordo quadro⁴⁹. Lo stesso accordo quadro, infatti, riconosce espressamente che la sua «applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali»⁵⁰.

84. Tuttavia, non tutte le disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili possono essere giustificate richiamando genericamente le particolarità settoriali del servizio pubblico⁵¹; ma unicamente quelle per cui dette particolarità siano, in concreto, effettivamente determinanti⁵².

85. Nessun elemento, nel caso di specie, indica che ai fini della realizzazione dei principi del servizio pubblico possa essere necessario negare, in termini generali, ai lavoratori a tempo determinato del settore pubblico che siano stati illecitamente sollevati dal loro incarico, il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. Infatti, come appena rilevato supra⁵³, una siffatta reintegrazione, a seguito del verificarsi di un licenziamento illegittimo, non implica proprio una modifica nello status di un lavoratore a tempo determinato nell'ambito del proprio stabilimento; in particolare, il suo rapporto di lavoro a tempo determinato non viene trasformato in un rapporto a tempo indeterminato.

86. Non sussiste pertanto alcun pericolo di violazione dei principi giuridici che caratterizzano il servizio pubblico nel caso in cui ad un lavoratore a tempo determinato, illegittimamente licenziato, venga riconosciuto il diritto alla reintegrazione. Da una siffatta reintegrazione non consegue né un qualsivoglia pregiudizio per i dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato, né alcun vantaggio, in favore del lavoratore a tempo determinato, che si ponga in contrasto con i principi giuridici del servizio pubblico. In particolare, mediante la reintegrazione il lavoratore interessato non ottiene un impiego a tempo indeterminato nel settore pubblico, eludendo una procedura di selezione, bensì torna ad occupare il proprio posto di lavoro nei limiti consentiti dalla residua durata del suo contratto di lavoro a tempo determinato⁵⁴.

87. La Spagna tenta inoltre di giustificare l'assenza di un simile diritto alla reintegrazione dei lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico richiamandosi al carattere eccezionale dell'articolo 96, paragrafo 2, delle norme di base applicabili ai dipendenti pubblici, sostenendo, in tal senso, che la disciplina generale contenuta all'articolo 56 dello Statuto dei lavoratori, applicabile a tutti i lavoratori, non contempla alcun diritto alla reintegrazione.

88. Tuttavia, anche quest'argomento risulta scarsamente pertinente. In primis, per sua stessa natura, l'applicazione del principio di uguaglianza determina l'estensione dei vantaggi che erano limitati a una ben precisa categoria di persone ad un'altra categoria di persone, quella discriminata⁵⁵. In secondo luogo, si deve sempre concretamente verificare se, effettivamente, abbia avuto luogo una discriminazione dei lavoratori a tempo determinato facendo riferimento ad uno stabilimento ben preciso, e non invece, in termini astratti e generici, con riferimento a tutti i lavoratori in uno Stato

49 V. in tal senso già le mie conclusioni nelle cause riunite Angelidaki e a. (da C-378/07 a C-380/07, EU:C:2008:686, paragrafo 117), nonché nelle cause Adeneler e a. (C-212/04, EU:C:2005:654, paragrafi 85 e 86); nello stesso senso le conclusioni riunite dell'avvocato Poiarés Maduro nelle cause Marrosu e Sardino, nonché Vasallo (C-53/04 e C-180/04, EU:C:2005:569, paragrafi 42 e 43).

50 Così il terzo comma del Preambolo dell'accordo quadro; v. anche il n. 10 delle relative Considerazioni generali.

51 In tal senso, anche sentenze del 7 settembre 2006, Marrosu e Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punto 45), e Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 70), in cui, rispettivamente, la Corte ha precisato, in via restrittiva, «in quanto ciò sia oggettivamente giustificato».

52 Nello stesso senso, la mia presa di posizione nella causa Riesame Commissione/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, paragrafi da 66 a 68).

53 V. supra, paragrafi da 77 e 78.

54 V. ancora supra, paragrafo 77.

55 Costante giurisprudenza; v., ex multis, sentenze del 21 giugno 2007, Jonkman e a. (da C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373, punto 39), e del 13 luglio 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punto 46).

membro (v. in tal senso clausola 4, punto 1, in combinato disposto con la clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro). In terzo luogo, inoltre, secondo la giurisprudenza, non è possibile giustificare una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo⁵⁶.

89. Si noti, per inciso, che neppure considerazioni in materia di bilancio, che – in ragione delle limitate risorse di cui molti enti pubblici negli Stati membri dispongono – assumono sempre maggiore rilievo, possono giustificare il fatto di privare del diritto alla reintegrazione, in termini generali, i lavoratori con contratti a tempo determinato. Infatti, ammettere una simile giustificazione porterebbe, in fin dei conti, a tollerare il comportamento *contra legem* del datore di lavoro di diritto pubblico, vale a dire, nella specie, la risoluzione illegittima di un rapporto di lavoro, nel corso della sua durata, da parte del datore di lavoro. Inoltre, in tal caso, l'obbligo di un'oculata gestione del bilancio verrebbe attuato solo a discapito dei lavoratori a tempo determinato, il che rappresenterebbe un'eclatante contraddizione rispetto all'intento fondamentale dell'accordo quadro, che è quello di tutelare i lavoratori a tempo determinato dalle discriminazioni⁵⁷. Risulta pertanto assolutamente coerente il fatto che, secondo consolidata giurisprudenza, mere considerazioni di bilancio non possano di per sé giustificare una discriminazione, neppure quando costituiscano il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e ne possano influenzare la natura ovvero la portata⁵⁸.

4. Osservazioni conclusive

90. Riconosco che, in alcuni casi, la reintegrazione dei lavoratori a tempo determinato illegittimamente licenziati può dar luogo a difficoltà pratiche insormontabili.

91. Per un verso, si possono presentare casi in cui non si può più ragionevolmente esigere, da entrambe le parti, o quanto meno da una di esse, un'ulteriore collaborazione tra il lavoratore e il datore di lavoro, in particolare laddove vi siano elementi oggettivi che attestano il degradarsi del rapporto di fiducia tra le parti stesse.

92. Per altro verso, può accadere, non da ultimo in ragione della durata dei procedimenti giudiziari, che solo dopo la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato venga accertato se l'interessato debba essere o meno reintegrato nel posto di lavoro. Se, in ipotesi, il collega in cui assenza è stato stipulato un contratto di «*interinidad*» dovesse essere nel frattempo rientrato, la reintegrazione del lavoratore a tempo determinato licenziato dovrebbe eventualmente avvenire su un posto fuori organico, il che potrebbe contrastare con i principi giuridici propri del servizio pubblico.

93. In entrambi i casi – tanto nel caso dell'impossibilità di esigere un'ulteriore collaborazione, quanto nel caso dell'intervenuta nuova occupazione del posto controverso – si possono configurare ragioni obiettive che precludono la reintegrazione del lavoratore a tempo determinato e che impongono invece un indennizzo di carattere meramente finanziario.

94. Si andrebbe, tuttavia, ben oltre quanto necessario a risolvere siffatti problemi, se si volesse sommariamente negare *a tutti* i lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico illegittimamente licenziati, *in termini generali*, il diritto alla reintegrazione.

⁵⁶ Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 54), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 46).

⁵⁷ Ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole *per il solo fatto* di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato; v. anche sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti 56 e 57); del 18 ottobre 2012, Valenza (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 52), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punti 37 e 38).

⁵⁸ Sentenze del 24 febbraio 1994, Roks e a. (C-343/92, EU:C:1994:71, punto 35 nonché ad integrazione punti 36 e 37); del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punto 59 nonché ad integrazione punti 60 e 61), e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 110).

95. Nel caso presente, la Corte non dispone, ad esempio, di alcun elemento da cui risulti che dal Consorci non sia ragionevole esigere una prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato con la sig.ra Vernaza Ayovi sino alla sua scadenza contrattuale, né che il suo posto sia stato nel frattempo diversamente occupato.

5. Conclusione parziale

96. In definitiva, rappresenta quindi una discriminazione a danno dei lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico, vietata ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, il fatto che a tali lavoratori non sia attribuito, in generale, alcun diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un'illegittima risoluzione del loro rapporto da parte del datore di lavoro, mentre ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato è riconosciuto un siffatto diritto alla reintegrazione.

D. Principio di uguaglianza davanti alla legge sancito dall'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali (terza questione pregiudiziale)

97. Con la sua terza ed ultima questione il giudice remittente desidera infine chiarire se «nelle circostanze di cui alla questione [sub 2], una disparità di trattamento sia giustificata qualora venga esaminata non alla luce della direttiva, ma dell'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea».

98. In sostanza, detta questione mira ad acclarare se sussista una discriminazione, ai sensi dell'articolo 20 della Carta dei diritti fondamentali qualora, nel settore pubblico, il diritto alla reintegrazione, a seguito di un licenziamento illegittimo effettuato dal datore di lavoro, sia garantito solo ai lavoratori a tempo indeterminato, ma non ai lavoratori a tempo determinato.

99. Il principio della parità di trattamento sancito dal diritto dell'Unione, che nel frattempo è stato inserito anche negli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali, impone, secondo una giurisprudenza costante, che situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato⁵⁹.

100. La causa pendente Grupo Norte Facility mi ha fornito di recente l'opportunità di constatare che il principio generale della parità di trattamento sancito dal diritto dell'Unione non può condurre, nella sostanza, ad un esito diverso dallo specifico principio di non discriminazione contemplato dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (v. anche articolo 52, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali)⁶⁰. Nello stesso senso, anche la Corte esamina quei provvedimenti che ricadono nell'ambito applicativo di una determinata direttiva in materia di lotta alla discriminazione, solo alla luce della direttiva stessa, tralasciandone invece l'esame in base ai principi di diritto primario, in quanto tali, che vengono concretizzati nell'ambito della direttiva⁶¹.

101. In considerazione dell'analisi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che ho già svolto nell'ambito della seconda questione pregiudiziale, non vi è necessità di rispondere separatamente alla terza questione formulata nella presente causa.

⁵⁹ Sentenze del 16 dicembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e a. (C-127/07, EU:C:2008:728, punto 23); del 14 settembre 2010, Akzo Nobel Chemicals e Akcros Chemicals/Commissione (C-550/07 P, EU:C:2010:512, punto 55), e del 26 luglio 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punto 46).

⁶⁰ V., in tal senso, le mie conclusioni nella causa Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafo 82).

⁶¹ In tal senso anche la sentenza del 7 giugno 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, punti da 21 a 23), con riferimento all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

VII. Conclusione

102. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere alla domanda di pronuncia pregiudiziale dello Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa, Spagna) nei termini seguenti:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, in allegato alla direttiva 1999/70/CE, dev'essere interpretata nel senso che costituisce una discriminazione a danno dei lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico il fatto che, in caso di illegittima risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, non sia loro attribuito, in generale, alcun diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, mentre invece un siffatto diritto alla reintegrazione è riconosciuto ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato.