



Raccolta della giurisprudenza

Causa C-96/17

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

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa)

«Rinvio pregiudiziale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Conseguenze di un licenziamento disciplinare considerato “illegittimo” – Nozione di “condizioni di impiego” – Lavoratore a tempo indeterminato non permanente – Differenza di trattamento fra un lavoratore permanente e un lavoratore non permanente a tempo determinato o indeterminato – Reintegro del lavoratore o corresponsione di un’indennità»

Massime – Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 25 luglio 2018

1. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Condizioni di lavoro – Nozione – Reintegro del lavoratore in caso di licenziamento disciplinare considerato illegittimo – Inclusione*

(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 4, punto 1)

2. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Ragioni oggettive che giustificano una differenza di trattamento – Licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo di un lavoratore – Reintegro obbligatorio di un lavoratore permanente al servizio di una pubblica amministrazione – Mancanza di siffatto reintegro per un lavoratore a tempo determinato o per un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolgano le stesse funzioni – Indennizzo per i danni subiti a seguito di un licenziamento illegittimo – Ammissibilità*

(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 4, punto 1)

1. V. il testo della decisione.

(v. punti 27-31)

2. La clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un’indennità.

Si deve considerare che, sebbene la differenza di trattamento di cui trattasi non possa essere giustificata dall'interesse pubblico di per sé connesso alle modalità di reclutamento dei lavoratori permanenti, possono tuttavia giustificare una tale differenza alcune considerazioni che emergono dalle caratteristiche del diritto interno della funzione pubblica, quali quelle ricordate ai punti da 42 a 44 della presente sentenza. A tal proposito, le considerazioni circa l'imparzialità, l'efficacia e l'indipendenza dell'amministrazione implicano una certa permanenza e stabilità dell'impiego. Tali considerazioni, che non hanno equivalenti nel diritto comune del lavoro, sono atte a spiegare e giustificare i limiti al potere di recesso unilaterale dei datori di lavoro pubblici e, di conseguenza, la scelta del legislatore nazionale di non concedere a questi ultimi la facoltà di scelta fra il reintegro e il risarcimento dei danni subiti a causa di un licenziamento illegittimo.

Pertanto, occorre considerare che la reintegrazione automatica dei lavoratori permanenti si inserisce in un contesto notevolmente diverso, da un punto di vista fattuale e giuridico, da quello in cui si trovano i lavoratori non permanenti (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 56).

Sulla scorta di tali premesse, si deve ritenere che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 39 della presente sentenza.

(v. punti 46-49 e dispositivo)