

- 2) Se gli articoli 3, in combinato disposto con il [punto 1, lettera e), dell'allegato], 4, paragrafo 1, 6, paragrafo 1 e 7, paragrafo 1, della direttiva 93/13, ostino a un'interpretazione giurisprudenziale che, nell'accertare l'abusività di una clausola contenuta in un contratto di mutuo che stabilisce il tasso di interesse moratorio, individua, quale oggetto della verifica di abusività, l'incremento determinato da tale interesse rispetto all'interesse remuneratorio, giacché costituisce l'«indennizzo per un importo sproporzionatamente elevato imposto al consumatore che non ha adempiuto i propri obblighi», e stabilisce che la conseguenza della dichiarazione di abusività deve consistere nell'integrale abolizione di tale incremento, cosicché solo l'interesse remuneratorio continuerà a maturare fino al rimborso del mutuo.
- 3) In caso di risposta positiva alla seconda questione, se la dichiarazione di nullità di una clausola che stabilisce il tasso di interesse moratorio, giacché abusiva, debba produrre altri effetti che siano compatibili con la direttiva 93/13, quale ad esempio l'integrale cessazione della maturazione di interessi, sia remuneratori sia moratori, quando il mutuatario non adempia al proprio obbligo di pagare le rate del mutuo nei termini previsti dal contratto, oppure la maturazione di interessi legali.

(¹) Direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori (GU 1993, L 96, pag. 29).

**Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Juzgado de lo Social de Terrassa (Spagna) il
22 febbraio 2017 — Gardenia Vernaza Ayovi/ConSORCI Sanitari de Terrassa**

(Causa C-96/17)

(2017/C 151/26)

Lingua processuale: lo spagnolo

Giudice del rinvio

Juzgado de lo Social de Terrassa

Parti

Ricorrente: Gardenia Vernaza Ayovi

Resistente: Consorci Sanitari de Terrassa

Questioni pregiudiziali

- 1) Se rientri nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (¹), 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, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público [regio decreto legislativo n. 5/2015 del 30 ottobre che approva il testo rifuso della legge recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici].
- 2) Se, ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, debba considerarsi discriminatoria una situazione come quella prevista dall'articolo 96, paragrafo 2, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público [regio decreto legislativo n. 5/2015 del 30 ottobre che approva il testo rifuso della legge 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.

(¹) GU 1999, L 175, pag. 43.