



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

21 novembre 2018*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Giustificazione – Clausola 5 – Misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato – Indennità in caso di risoluzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per un motivo oggettivo – Assenza di indennità alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato di *interinidad*»

Nella causa C-619/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), con decisione del 25 ottobre 2017, pervenuta in cancelleria il 3 novembre 2017, nel procedimento

Ministerio de Defensa

contro

Ana de Diego Porras,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Sesta Sezione, A. Arabadjiev (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo spagnolo, da A. Rubio González e A. Gavela Llopis, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek e N. Ruiz García, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: lo spagnolo.

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro») e allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).
- 2 Detta domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra il Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa, Spagna) e la sig.ra Ana de Diego Porras in merito alla qualificazione del rapporto di lavoro intercorrente fra le parti e al versamento di un'indennità a seguito della risoluzione di tale rapporto.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Il considerando 14 della direttiva 1999/70 enuncia quanto segue:

«[L]e parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato».
- 4 Ai sensi del suo articolo 1, scopo della direttiva 1999/70 è «attuare l'[accordo quadro], concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».
- 5 L'articolo 2, primo comma, di detta direttiva così recita:

«Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva [e] devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. (...)».
- 6 Il secondo comma del preambolo dell'accordo quadro è redatto nei termini seguenti:

«Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono 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. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».
- 7 Il terzo comma del medesimo preambolo precisa:

«[L'accordo quadro] stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. 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 discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

- 8 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo di quest'ultimo è, da un lato, migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.
- 9 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», così dispone:
- «1. Ai fini del presente accordo, 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.
- (...)».
- 10 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», prevede, al paragrafo 1, quanto segue:
- «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».
- 11 La clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», recita:
- «1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:
- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.
2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:
- a) devono essere considerati “successivi”;
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

Diritto spagnolo

- 12 L'articolo 15, paragrafo 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), approvato con il Real Decreto Legislativo 1/1995 (regio decreto legislativo 1/1995), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella sua versione applicabile alla data dei fatti del procedimento principale (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), stabilisce quanto segue:

«Il contratto di lavoro può essere concluso a tempo indeterminato o a tempo determinato. Un contratto di lavoro a tempo determinato può essere concluso nei seguenti casi:

- a) quando il lavoratore è assunto per il completamento di un compito specifico, autonomo e separabile dal complesso dell'attività dell'impresa, la cui esecuzione, pur restando limitata nel tempo, è in linea di principio di durata incerta. (...)
 - b) quando le circostanze del mercato, un accumulo di lavoro o un eccesso di ordini lo rendano necessario, anche nell'ambito della normale attività dell'impresa (...)
 - c) in caso di sostituzione di lavoratori che hanno diritto a conservare il loro posto di lavoro, a condizione che il contratto di lavoro specifichi il nome del lavoratore sostituito e il motivo della sostituzione».
- 13 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 3, dello Statuto dei lavoratori, i contratti a tempo determinato conclusi in violazione della legge sono da ritenersi stipulati a tempo indeterminato.
- 14 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 6, del medesimo Statuto, i lavoratori con contratto a termine e a tempo determinato godono degli stessi diritti che sono conferiti ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, fatte salve le particolarità specifiche di ciascuna delle modalità contrattuali in materia di risoluzione del contratto e quelle espressamente previste dalla legge relativamente ai contratti di formazione.
- 15 L'articolo 49, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori prevede quanto segue:

«1. Il contratto di lavoro si estingue:

(...)

- b) per i motivi validamente indicati nel contratto, a meno che essi costituiscano un abuso di diritto manifesto da parte del datore di lavoro;
- c) alla scadenza del termine convenuto o alla realizzazione dell'opera o del servizio oggetto del contratto. Quando il contratto si estingue, ad eccezione dei casi dei contratti di *interinidad* e dei contratti di formazione, il lavoratore ha il diritto di percepire un'indennità di importo pari in proporzione a dodici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio o l'indennità eventualmente stabilita dalla normativa specifica applicabile;

(...)

- l) per ragioni oggettive ammesse dalla legge;

(...)».

- 16 Ai sensi dell'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, costituiscono «ragioni oggettive» idonee a fondare la risoluzione del contratto di lavoro l'inidoneità del lavoratore, nota o sopraggiunta dopo il suo ingresso effettivo nell'impresa; il mancato adeguamento del lavoratore alle modifiche tecniche ragionevoli realizzate sul suo posto di lavoro; motivi economici, tecnici, di organizzazione o di produzione, quando il numero dei posti di lavoro soppressi è inferiore a quello richiesto per qualificare la risoluzione di contratti di lavoro come «licenziamento collettivo», nonché, a determinate condizioni, assenze reiterate dal posto di lavoro, anche se giustificate.
- 17 Ai sensi dell'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, la risoluzione di un contratto di lavoro per una delle ragioni elencate all'articolo 52 di tale Statuto comporta il versamento al lavoratore, contemporaneamente alla notifica scritta, di un'indennità equivalente a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio, indennità che viene calcolata pro rata in ragione del numero di mesi lavorati per i periodi inferiori a un anno e per un massimo di dodici mensilità.
- 18 Ai sensi dell'articolo 56, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori, in caso di risoluzione illegittima di un contratto di lavoro, il datore di lavoro deve reintegrare il lavoratore nell'impresa oppure versargli un'indennità equivalente a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio.
- 19 L'articolo 4, paragrafo 1, del 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 recante attuazione dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori nell'ambito di contratti a tempo determinato), del 18 dicembre 1998 (BOE n. 7 dell'8 gennaio 1999, pag. 568), definisce il contratto di *interinidad* come il contratto concluso per sostituire un lavoratore dell'impresa 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, o per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante il procedimento di assunzione o di promozione in vista dell'assegnazione definitiva di tale posto.
- 20 Secondo l'articolo 4, paragrafo 2, del suddetto regio decreto, il contratto deve indicare, in particolare, il lavoratore sostituito e il motivo della sostituzione o il posto di lavoro che sarà assegnato in via definitiva in esito al procedimento di assunzione o di promozione. La durata del contratto di *interinidad* concluso per sostituire un lavoratore dell'impresa che ha diritto alla conservazione del posto di lavoro corrisponde a quella dell'assenza di tale lavoratore. La durata del contratto di *interinidad* concluso per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante il procedimento di assunzione o di promozione in vista dell'assegnazione definitiva di detto posto corrisponde alla durata di tale procedimento. Tale durata non può essere superiore a tre mesi; alla scadenza di tale termine massimo, non può essere concluso un nuovo contratto con lo stesso oggetto. Nell'ambito dei procedimenti di assunzione svolti dalla pubblica amministrazione per l'assegnazione di posti di lavoro, la durata dei contratti di *interinidad* coincide con la durata di tali procedimenti conformemente a quanto previsto dalla normativa specifica pertinente.
- 21 L'articolo 8, paragrafo 1, del medesimo regio decreto così dispone:
- «I contratti a tempo determinato si estinguono, su denuncia di una qualsiasi delle parti, per le seguenti cause:
- (...)
- c) L'estinzione di un contratto di *interinidad* avviene in presenza di una delle seguenti cause:
- 1) il reinserimento del lavoratore sostituito;
 - 2) la scadenza del termine stabilito dalla legge o concordato nel contratto per il reinserimento;
 - 3) la cessazione del motivo alla base della conservazione del posto di lavoro;
 - 4) la scadenza di un termine di tre mesi nell'ambito dei procedimenti di assunzione o di promozione in vista dell'assegnazione definitiva dei posti di lavoro o del termine applicabile nei procedimenti di assunzione presso le pubbliche amministrazioni».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 22 La sig.ra de Diego Porras veniva assunta, dal mese di febbraio 2003, con molteplici contratti di lavoro di *interinidad*, come segretaria presso diverse sotto-direzioni del Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa). L'ultimo contratto di lavoro di *interinidad*, concluso il 17 agosto 2005, era diretto a sostituire la sig.ra Mayoral Fernández, dispensata a tempo pieno dalle sue obbligazioni professionali per l'esercizio di un mandato sindacale.
- 23 In applicazione del Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (regio decreto legge 20/2012 recante misure per garantire la stabilità di bilancio e incentivare la competitività), del 13 luglio 2012 (BOE n. 168 del 14 luglio 2012, pag. 50428), la dispensa dal lavoro della sig.ra Mayoral Fernández veniva revocata.
- 24 Con lettera del 13 settembre 2012, la sig.ra de Diego Porras veniva convocata per sottoscrivere la risoluzione del suo contratto di lavoro con efficacia a partire dal 30 settembre 2012, al fine di consentire il rientro della sig.ra Mayoral Fernández nel suo posto di lavoro dal 1° ottobre 2012.
- 25 Il 19 novembre 2012, la sig.ra de Diego Porras presentava un ricorso dinanzi allo Juzgado de lo Social no 1 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 1 di Madrid, Spagna) volto a contestare tanto la legittimità del suo contratto di lavoro quanto le condizioni di risoluzione del medesimo.
- 26 A seguito del rigetto della sua domanda con decisione del 10 settembre 2013, l'interessata impugnava quest'ultima dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), sostenendo che i contratti di lavoro di *interinidad* nel cui quadro era stata assunta erano stati conclusi in frode alla legge e che occorreva riqualificarli come «contratto di lavoro a tempo indeterminato». Di conseguenza, la risoluzione di un tale contratto avrebbe costituito un licenziamento illegittimo e implicato il versamento di un'indennità equivalente a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio.
- 27 Con decisione del 9 dicembre 2014, pervenuta alla Corte il 22 dicembre 2014, il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) proponeva una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE.
- 28 In tale decisione veniva constatato, da un lato, che l'assunzione della sig.ra de Diego Porras con contratto di lavoro di *interinidad* era conforme alle prescrizioni di diritto nazionale in vigore e, dall'altro, che la cessazione del rapporto di lavoro dell'interessata con il Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) era legale.
- 29 Il medesimo organo giurisdizionale s'interrogava, tuttavia, sul diritto della sig.ra de Diego Porras di reclamare il versamento di un'indennità a titolo della risoluzione del suo contratto di lavoro. Nel diritto spagnolo sussisterebbe, infatti, una disparità di trattamento nelle condizioni di impiego tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori con contratto a tempo determinato, dal momento che l'indennità versata in caso di legittima risoluzione del contratto di lavoro per ragioni oggettive sarebbe di 20 giorni di retribuzione per anno di servizio per i primi e di soli 12 giorni di retribuzione per anno di servizio per i secondi. Tale disuguaglianza sarebbe, secondo il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid), ancora più evidente nei confronti dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro di *interinidad*, ai quali la legislazione nazionale non riconosce nessuna indennità quando il loro contratto si estingue legittimamente.
- 30 Considerando che nessuna ragione oggettiva giustificasse una tale disparità di trattamento, il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) esprimeva le sue riserve sulla compatibilità delle disposizioni del diritto spagnolo applicabili con il principio di non discriminazione tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro, come interpretato dalla giurisprudenza della Corte.

- 31 Il medesimo organo giurisdizionale sottoponeva alla Corte quattro questioni pregiudiziali relative all'interpretazione di detta clausola.
- 32 Con sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), la Corte rispondeva, in particolare, che detta clausola doveva essere interpretata nel senso che essa ostava ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che negava qualsiasi indennità di risoluzione del contratto di lavoro al lavoratore assunto con un contratto di lavoro di *interinidad*, mentre consentiva l'attribuzione di una tale indennità, in particolare, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato comparabili.
- 33 Con sentenza del 5 ottobre 2016 il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) dichiarava che sia l'assunzione della sig.ra de Diego Porras con un contratto di lavoro di *interinidad* quanto la cessazione del suo rapporto di lavoro con il Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) erano conformi alla normativa spagnola in vigore, che tale normativa era tuttavia discriminatoria e che occorreva, in applicazione della giurisprudenza risultante dalla sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), riconoscere all'interessata l'indennità equivalente a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio che genera, ai sensi del diritto spagnolo, il licenziamento per motivi economici, tecnici, di organizzazione o di produzione.
- 34 Il Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) ha proposto ricorso per cassazione dinanzi al Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna) contro questa prima sentenza perché sia unificata la giurisprudenza.
- 35 Quest'ultimo giudice considera che la situazione della sig.ra de Diego Porras era innegabilmente comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato tenuto conto, in particolare, delle funzioni da essa esercitate.
- 36 Il medesimo giudice ritiene, tuttavia, che, per quanto detta lavoratrice a tempo determinato esercitasse le stesse funzioni dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili, l'indennità di fine contratto di lavoro a tempo determinato non potrebbe essere comparata a quella versata per la risoluzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato in presenza di una delle ragioni elencate all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, nei limiti in cui un contratto di lavoro a tempo indeterminato non può cessare per la scadenza di un termine o per l'adempimento di una condizione.
- 37 Per contro, l'indennità legale equivalente a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio nell'impresa, prevista all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, si applicherebbe in caso di risoluzione del contratto di lavoro per una delle ragioni elencate all'articolo 52 del medesimo Statuto indipendentemente dalla durata, vuoi a tempo determinato vuoi a tempo indeterminato, del contratto. I lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato sarebbero pertanto trattati alla stessa maniera quando il motivo della cessazione del loro rapporto di lavoro è lo stesso.
- 38 In tali circostanze, il giudice del rinvio non rileva la disparità di trattamento menzionata al punto 21 della sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Risulterebbe da detta sentenza che occorre prevedere un'indennità unica per tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, ossia quella equivalente a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio nell'impresa, benché possa trattarsi di ipotesi tra loro molto differenti.
- 40 Tale indennità dovrebbe, così, essere concessa alla scadenza del termine tanto dei contratti di *interinidad* quanto degli altri contratti di lavoro a tempo determinato, ciò che significherebbe abolire la differenza tra tali due categorie di contratti di lavoro temporaneo quale instaurata dal legislatore spagnolo con l'adozione dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, che prescrive il versamento di un'indennità equivalente a 12 giorni di retribuzione per anno di servizio nell'impresa alla scadenza del termine dei contratti di lavoro a tempo determinato diversi da quelli di *interinidad*.

- 41 Orbene, tale differenza non rimetterebbe in questione l'equilibrio tra i contratti di lavoro a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato.
- 42 Ciò considerato, il giudice del rinvio si domanda se la sopraggiunta scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato debba necessariamente comportare il versamento di un'indennità e, in caso affermativo, se tale indennità debba essere fissata alla stessa maniera di quella da corrispondere nelle altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.
- 43 Il medesimo giudice precisa, inoltre, che i suoi interrogativi dipendono non tanto dall'esistenza di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato quanto dalla questione se, prevedendo il versamento di un'indennità al momento della scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato, eccezion fatta per quelli di *interinidad*, il diritto spagnolo non abbia previsto una misura di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, unicamente per i contratti di lavoro a tempo determinato diversi da quelli di *interinidad*.
- 44 In effetti, l'indennità equivalente a 12 giorni di retribuzione per anno di servizio nell'impresa, prevista all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, sarebbe stata introdotta dal Real Decreto-ley 5/2001 (regio decreto legge 5/2001), del 2 marzo 2001, e dalla Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (legge 12/2001 recante misure urgenti di riforma del mercato del lavoro per promuovere l'impiego e migliorarne la qualità), del 9 luglio 2001, allo scopo di trasporre la direttiva 1999/70 nell'ordinamento giuridico spagnolo, ma le persone assunte con contratti di *interinidad* sarebbero espressamente escluse dal beneficio di tale indennità.
- 45 Sarebbe lecito considerare che detta indennità, quand'anche svincolata dal ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, costituisca una misura di adempimento degli obblighi che discendono dalla clausola 5 dell'accordo quadro e di promozione della stabilità dell'impiego.
- 46 Si porrebbe allora la questione se il legislatore spagnolo potesse, senza con ciò infrangere detta clausola 5, escludere le persone assunte con contratti di *interinidad* dal beneficio di questa stessa indennità.
- 47 Sul punto risulterebbe dalla sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), che uno Stato membro non può, nell'adempire gli obblighi risultanti dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, prevedere regimi giuridici differenti secondo le differenti categorie di personale.
- 48 Il contratto di *interinidad* concernente due lavoratori, ossia il lavoratore che sostituisce e il lavoratore sostituito, si distinguerebbe tuttavia dagli altri tipi di contratto di lavoro a tempo determinato. Al riguardo il giudice del rinvio precisa che l'indennità prevista all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, se può sì scoraggiare il datore di lavoro che intenda poter ridurre il proprio personale facilmente, non esplica uguale effetto dissuasivo nel caso dei contratti di *interinidad*, giacché la scadenza del termine di questi ultimi non comporta riduzioni del personale.
- 49 Alla luce di quanto sopra, il Tribunal Supremo (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se la clausola 4 dell'[accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che non stabilisce alcuna indennità in caso di risoluzione di un contratto di *interinidad* concluso per sostituire un altro lavoratore che ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, quando tale risoluzione è dovuta al rientro in servizio del lavoratore sostituito, e prevede invece una tale indennità quando la risoluzione del contratto di lavoro consegue ad altre cause stabilite dalla legge.

- 2) In caso di risposta negativa alla prima questione, se rientri nell'ambito di applicazione della clausola 5 dell'accordo quadro una misura, quale quella introdotta dal legislatore spagnolo, che consiste nello stabilire, a favore del lavoratore, un'indennità di 12 giorni [di retribuzione] per anno di servizio alla scadenza del termine di un contratto di lavoro a tempo determinato anche quando l'assunzione a tempo determinato sia circoscritta ad un unico contratto.
- 3) In caso di risposta affermativa alla seconda questione, se sia contraria alla clausola 5 dell'accordo quadro una disposizione di legge che riconosce ai lavoratori con un contratto a tempo determinato un'indennità di 12 giorni [di retribuzione] per anno di servizio alla scadenza del termine del contratto, ma esclude dalla suddetta indennità i lavoratori assunti con contratto di *interinidad* per sostituire un lavoratore avente diritto a conservare il proprio posto di lavoro».
- 50 Il giudice del rinvio ha chiesto altresì alla Corte che sottoponesse la presente causa a procedimento accelerato, ai sensi dell'articolo 105, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte, ovvero, all'occorrenza, a trattamento prioritario, nonché desse precedenza a tale causa rispetto, in particolare, alle cause C-574/16, Grupo Norte Facility, e C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Con ordinanza del 20 dicembre 2017, de Diego Porras (C-619/17, non pubblicata, EU:C:2017:1025), il presidente della Corte ha respinto la richiesta del Tribunal Supremo (Corte suprema) di applicazione alla presente causa del procedimento accelerato.
- 52 Con sentenza del 5 giugno 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), la Corte (Grande Sezione) ha statuito, in sostanza, che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede il versamento di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto, come il contratto di *interinidad*, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione della risoluzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 53 Con la sua prima questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che non prevede il versamento di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per sostituire un lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro, come i contratti di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione della risoluzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.
- 54 A tale proposito occorre rammentare che, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, al suo terzo comma, il preambolo dell'accordo quadro precisa che quest'ultimo «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 precisa, a tal fine, che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste segnatamente nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo

determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 39 e giurisprudenza citata).

- 55 L'accordo quadro, in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione a tale principio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti che sono riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 40 e giurisprudenza citata).
- 56 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, quali rammentati nei due punti precedenti, la clausola 4 di quest'ultimo deve essere intesa nel senso che essa esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 41 e giurisprudenza citata).
- 57 Occorre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto che i primi lavorano a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.
- 58 Nel caso di specie, occorre rilevare, in primo luogo, che, siccome il contratto di lavoro della sig.ra de Diego Porras prevedeva che il medesimo terminasse al verificarsi di un evento specifico, ossia il reinserimento della lavoratrice sostituita nel suo posto di lavoro, l'interessata deve essere considerata come «lavoratore a tempo determinato» ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.
- 59 Occorre rilevare, in secondo luogo, che l'indennità concessa al lavoratore per la risoluzione del suo contratto di lavoro con il datore di lavoro, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, rientra nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punti da 44 a 48 e giurisprudenza citata).
- 60 Si deve ricordare, in terzo luogo, che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che un tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 49 e giurisprudenza citata).
- 61 Ora, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovino in situazioni comparabili (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 50 e giurisprudenza citata).
- 62 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, dell'accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 51 e giurisprudenza citata).
- 63 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se la sig.ra de Diego Porras, allorché era alle dipendenze del Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) con contratto di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a

quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 52).

- 64 Ciò premesso, emerge dagli elementi a disposizione della Corte che la sig.ra de Diego Porras, quando era alle dipendenze del Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) con un contratto di *interinidad*, svolgeva le stesse funzioni di segretaria della lavoratrice di cui assicurava la sostituzione.
- 65 Pertanto, con riserva della valutazione definitiva da parte del giudice del rinvio alla luce dell'insieme degli elementi pertinenti, si deve considerare che la situazione di una lavoratrice a tempo determinato quale la sig.ra de Diego Porras era comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato assunto dal Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa) per svolgere le stesse mansioni di segretario.
- 66 Occorre pertanto, in quarto luogo, verificare se sussiste una ragione oggettiva che giustifichi che alla scadenza di un contratto di *interinidad*, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, non sia corrisposta al lavoratore a tempo determinato interessato nessuna indennità, mentre al lavoratore a tempo indeterminato una tale indennità è concessa qualora sia licenziato per una delle ragioni elencate all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.
- 67 A tale proposito è d'uopo ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 56 e giurisprudenza citata).
- 68 Detta nozione richiede, secondo una giurisprudenza parimenti costante, che la differenza di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 57 e giurisprudenza citata).
- 69 Nel caso di specie, il governo spagnolo fa riferimento alla differenza che caratterizza il contesto in cui intervengono le cause di estinzione dei contratti a tempo determinato elencate all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, quali il sopraggiungere del termine di scadenza di un contratto di *interinidad*, rispetto a quello in cui è previsto il pagamento di un'indennità in caso di licenziamento per una delle ragioni esposte all'articolo 52 di detto Statuto, come motivi economici, tecnici, di organizzazione o di produzione presso il datore di lavoro, quando il numero dei posti di lavoro soppressi è inferiore a quello richiesto per qualificare come «licenziamento collettivo» l'estinzione dei contratti di lavoro. Al fine di giustificare la differenza di trattamento di cui al procedimento principale, detto governo sottolinea in sostanza che, nella prima ipotesi, l'interruzione del rapporto di lavoro avviene in occasione di un evento che il lavoratore poteva già conoscere al momento della conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato. Ciò ben corrisponderebbe alla situazione di cui trattasi nel procedimento principale, in cui il contratto di *interinidad* si è estinto per effetto della reintegrazione nel ruolo della lavoratrice sostituita. Nella seconda ipotesi, invece, il versamento dell'indennità di cui all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori

sarebbe giustificato dalla volontà di compensare la frustrazione delle aspettative legittime del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro, causata dal suo licenziamento per una delle ragioni elencate all'articolo 52 del medesimo Statuto.

- 70 Al riguardo occorre rilevare che l'estinzione del contratto di lavoro di *interinidad* della sig.ra de Diego Porras, a causa della reintegrazione della lavoratrice sostituita, si inserisce in un contesto molto diverso, in fatto e in diritto, da quello nel quale il contratto di lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato è risolto per una delle ragioni indicate all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.
- 71 Discende, infatti, dalla definizione della nozione di «contratto a tempo determinato» di cui alla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro che un contratto di tale natura cessa di produrre i suoi effetti per il futuro alla scadenza del termine assegnatogli, il quale potrebbe essere determinato dal completamento di un compito specifico, dal raggiungimento di una certa data o, come nel caso di specie, dal verificarsi di un evento specifico. Pertanto, le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato conoscono, dal momento della sua conclusione, la data o l'evento che ne determina il termine. Tale termine limita la durata del rapporto di lavoro, senza che le parti debbano manifestare la loro volontà al riguardo dopo la conclusione di detto contratto (sentenza del 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 60).
- 72 Diversamente, l'estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, su iniziativa del datore di lavoro, consegue al verificarsi di circostanze non previste alla data della conclusione del contratto e che vengono a falsare il normale svolgimento del rapporto di lavoro (sentenza del 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 61). Come risulta dalle spiegazioni del governo spagnolo, ricordate al punto 69 della presente sentenza, è proprio al fine di compensare detta imprevedibilità dell'interruzione del rapporto di lavoro per una tale ragione, e pertanto la frustrazione delle legittime aspettative che il lavoratore poteva nutrire a quella data riguardo alla stabilità del rapporto di lavoro, che l'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori prescrive in tal caso il pagamento al lavoratore licenziato di un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio.
- 73 In quest'ultima ipotesi, il diritto spagnolo non opera alcuna disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, dato che l'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori prevede un'indennità legale in favore del lavoratore pari a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio nell'impresa indipendentemente dalla durata, determinata o indeterminata, del suo contratto di lavoro.
- 74 In tali circostanze si deve considerare che lo scopo specifico dell'indennità di licenziamento prevista all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, come pure il contesto particolare in cui si inserisce il versamento di detta indennità, costituisce una ragione oggettiva che giustifica la differenza di trattamento in questione.
- 75 Ciò considerato, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede il versamento di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per sostituire un lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro, come i contratti di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione della risoluzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Sulla seconda questione

Sulla ricevibilità

- 76 Il governo spagnolo sostiene che la seconda questione non è pertinente per risolvere la controversia oggetto del procedimento principale. La clausola 5 dell'accordo quadro riguarderebbe, infatti, unicamente gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti e di rapporti di lavoro a tempo determinato e i casi di violazione della legge, mentre nella presente controversia non vi sarebbero né un ricorso fraudolento a un contratto di lavoro a tempo determinato né un abuso di tali contratti. La controversia oggetto del procedimento principale riguarderebbe peraltro un unico contratto di lavoro a tempo determinato.
- 77 A tale proposito va ricordato che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di fatto e di diritto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il rifiuto della Corte di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile solo qualora risulti manifestamente che la richiesta interpretazione del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le sono sottoposte (sentenza del 27 giugno 2018, Altiner e Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, punto 22).
- 78 Nel caso di specie, emerge dal fascicolo a disposizione della Corte che la sig.ra de Diego Porras è stata assunta, dal mese di febbraio 2003, con molteplici contratti di lavoro di *interinidad*, come segretaria presso diverse sotto-direzioni del Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa).
- 79 Al riguardo risulta dalla clausola 5, punto 2, lettera a), dell'accordo quadro che spetta agli Stati membri stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato debbano essere considerati «successivi».
- 80 Orbene, l'interpretazione del diritto nazionale è di competenza esclusiva degli organi giurisdizionali interni (v., in tal senso, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 32).
- 81 Non risulta, pertanto, in maniera manifesta che l'interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro richiesta dal giudice del rinvio nell'ambito della sua seconda questione non abbia alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto del procedimento principale o che il problema sia di natura meramente ipotetica.
- 82 La seconda questione è quindi ricevibile.

Nel merito

- 83 Con la seconda questione il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisce una misura volta a prevenire e, se del caso, a sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti e di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi di detta disposizione.

- 84 A tale proposito occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro, la quale ha lo scopo di realizzare uno degli obiettivi perseguiti da quest'ultimo, ossia creare un quadro normativo per l'ipotesi di ricorso a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, impone, al suo punto 1, agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca, quando il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi e al numero dei rinnovi di questi ultimi (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 35 e giurisprudenza citata).
- 85 Gli Stati membri dispongono, al riguardo, di un potere discrezionale, dal momento che essi possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate in detta clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), oppure a misure di legge esistenti ed equivalenti, e ciò tenendo conto, nel contempo, delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori (sentenza del 7 marzo 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punto 27 e giurisprudenza citata).
- 86 In tal modo la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro fissa agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di abusi siffatti, lasciando loro nel contempo la scelta dei mezzi per conseguirlo, purché essi non rimettano in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenza del 7 marzo 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punto 28 e giurisprudenza citata).
- 87 La clausola 5 dell'accordo quadro non enuncia sanzioni specifiche per l'ipotesi in cui vengano constatati abusi. In un caso del genere, spetta alle autorità nazionali adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì sufficientemente effettive e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 36 e giurisprudenza citata).
- 88 Quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, deve potersi applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Difatti, secondo i termini stessi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri devono «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla [stessa] direttiva» (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 38 e giurisprudenza citata).
- 89 Si deve ricordare, inoltre, che non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, missione che incombe esclusivamente ai giudici nazionali competenti, i quali devono determinare se i requisiti di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro siano soddisfatti dalle disposizioni della normativa nazionale applicabile (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 42 e giurisprudenza citata).
- 90 Compete pertanto al giudice del rinvio valutare entro quali limiti i presupposti per l'applicazione nonché l'effettiva attuazione delle disposizioni rilevanti del diritto interno costituiscano una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 43 e giurisprudenza citata).
- 91 La Corte, statuendo sul rinvio pregiudiziale, può nondimeno apportare precisazioni per guidare tale giudice nella sua valutazione (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 44 e giurisprudenza citata).

- 92 Al riguardo occorre rilevare che una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, non rientra, prima facie, in una delle categorie di misure destinate a prevenire gli abusi elencate nella clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro.
- 93 Una tale misura nazionale non sembra neppure costituire una «norma equivalente per la prevenzione degli abusi» ai sensi di detta disposizione.
- 94 Il versamento di un'indennità di fine contratto, come quella prescritta all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, non permetterebbe di raggiungere la finalità perseguita dalla clausola 5 dell'accordo quadro, consistente nel prevenire gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato. Un tale versamento sembra, infatti, essere indipendente da ogni considerazione relativa al ricorso legittimo oppure abusivo a contratti a tempo determinato.
- 95 Una tale misura non appare dunque idonea a sanzionare debitamente un ricorso abusivo a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato e a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Pertanto essa non sembra costituire, di per sé sola, una misura sufficientemente effettiva e dissuasiva da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro, ai sensi della giurisprudenza ricordata al punto 87 della presente sentenza.
- 96 Ciò considerato, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, conformemente al complesso normativo nazionale applicabile, se una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisca una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi di detta disposizione.

Sulla terza questione

- 97 Con la terza questione, che è stata sollevata in caso di risposta affermativa alla seconda questione, il giudice del rinvio intende accertare, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, secondo la quale la scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti a certe categorie dà luogo al versamento, ai lavoratori assunti con tali contratti, di un'indennità, mentre la scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti ad altre categorie non comporta il riconoscimento, ai lavoratori assunti con tali altri contratti, di indennità alcuna.
- 98 Al riguardo occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, in linea di principio, a che sia riservato un trattamento differente alla constatazione di un abuso di ricorso a successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato secondo il settore o la categoria cui appartiene il personale in questione, purché l'ordinamento giuridico dello Stato membro interessato contenga, per tale settore o riguardo a tale categoria di personale, un'altra misura effettiva per evitare e sanzionare gli abusi (sentenza del 14 settembre 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 48 e giurisprudenza citata).

- 99 Orbene, tali considerazioni sono integralmente trasponibili a una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, nella quale la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti a certe categorie dà luogo al versamento, ai lavoratori assunti con tali contratti, di un'indennità, mentre la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti ad altre categorie non comporta indennità alcuna.
- 100 Pertanto, anche nell'ipotesi in cui il giudice del rinvio constataste che il versamento obbligatorio dell'indennità di cui all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori costituisce una misura volta a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, il fatto che la concessione di tale indennità sia riservata ai casi di sopraggiunta scadenza unicamente dei contratti di lavoro a tempo determinato diversi da quelli di *interinidad* potrebbe pregiudicare l'obiettivo e l'effetto utile dell'accordo quadro soltanto qualora non esista, nel diritto spagnolo, nessun'altra misura effettiva per evitare e sanzionare gli abusi nei confronti dei lavoratori assunti per mezzo dei contratti di *interinidad*, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.
- 101 Ciò considerato, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che, nell'ipotesi in cui il giudice nazionale constataste che una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisce una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, secondo la quale la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti a certe categorie dà luogo al versamento, ai lavoratori assunti con tali contratti, di una tale indennità, mentre la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti ad altre categorie non comporta, per i lavoratori assunti con tali altri contratti, indennità alcuna, a meno che non esista nessun'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per evitare e sanzionare i predetti abusi nei confronti di questi ultimi lavoratori, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.

Sulle spese

- 102 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Sesta Sezione) dichiara:

- 1) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e allegato alla 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 che non prevede il versamento di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per sostituire un lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro, come i contratti di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione della risoluzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.
- 2) La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che compare in allegato alla direttiva 1999/70 deve essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, conformemente al complesso normativo nazionale applicabile, se una misura come

quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisca una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi risultanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi di detta disposizione.

- 3) Nell'ipotesi in cui il giudice nazionale constataste che una misura come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che prevede il versamento obbligatorio di un'indennità ai lavoratori assunti con certi contratti di lavoro a tempo determinato alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, costituisce una misura adeguata per prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, o una norma equivalente, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che compare in allegato alla direttiva 1999/70, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, secondo la quale la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti a certe categorie dà luogo al versamento, ai lavoratori assunti con tali contratti, di una tale indennità, mentre la sopraggiunta scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato appartenenti ad altre categorie non comporta, per i lavoratori assunti con tali altri contratti, indennità alcuna, a meno che non esista nessun'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per evitare e sanzionare i predetti abusi nei confronti di questi ultimi lavoratori, circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.

Firme