



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:934

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

21 novembre 2018 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Normativa nazionale che consente di porre fine ai contratti di lavoro a tempo determinato quando il motivo dell’assunzione viene meno – Docenti assunti per l’anno scolastico – Risoluzione del rapporto di lavoro alla data di conclusione del periodo di lezioni – Organizzazione dell’orario di lavoro – Direttiva 2003/88/CE»

Nella causa C-245/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna), con decisione del 19 aprile 2017, pervenuta in cancelleria l’11 maggio 2017, nel procedimento

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

contro

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta, vicepresidente, facente funzione di presidente della Prima Sezione, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relatore), E. Regan e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza dell’11 aprile 2018,

considerate le osservazioni presentate:

– per P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González, da J. J. Donate Valera, abogado;

– per la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, da C. Aguado Martín e M. Barahona Migueláñez, letrados;

– per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis e S. Jiménez García, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da M. van Beek e N. Ruiz García, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 31 maggio 2018,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in 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 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di controversie che vedono contrapposti il sig. Pedro Viejobueno Ibáñez e la sig.ra Emilia de la Vara González (in prosieguo, congiuntamente: gli «interessati») alla Consejería de Educación di Castilla-La Mancha (Ministero regionale dell'istruzione di Castiglia-La Mancia, Spagna) (in prosieguo: il «ministero regionale») relativamente alla risoluzione dei rapporti di lavoro tra gli interessati e il ministero regionale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Dal considerando 14 della direttiva 1999/70 risulta che «le 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 Conformemente all'articolo 1 della direttiva 1999/70, quest'ultima mira ad «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 Il secondo comma del preambolo dell'accordo quadro è così formulato:

«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».

6 Il terzo comma di tale preambolo precisa che «[l]accordo 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».

7 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, quest'ultimo ha lo scopo, da un lato, di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione, e dall'altro, di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

8 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», dispone quanto segue:

«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 (...)».

9 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al suo punto 1, prevede 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».

10 L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9) è così formulato:

«Ferie annuali

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

Diritto spagnolo

11 L'articolo 1, paragrafo 1, della Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (legge 7/2007, recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici), del 12 aprile 2007 (in prosieguo: la «legge 7/2007»), prevede quanto segue:

«Le presenti norme sono volte a stabilire le basi del regime statutario dei funzionari che rientrano nel suo ambito di applicazione».

12 Ai sensi dell'articolo 2 di tale legge, le norme di base dei dipendenti pubblici si applicano, segnatamente, ai funzionari e ai lavoratori delle amministrazioni delle comunità autonome.

13 L'articolo 10, paragrafo 1, della suddetta legge così dispone:

«Sono funzionari ad interim i soggetti che, per motivi di necessità e urgenza espressamente giustificati, sono assunti in tale qualità per esercitare funzioni proprie dei funzionari di ruolo, nei casi qui di seguito elencati:

- a) esistenza di posti vacanti che non possono essere ricoperti da funzionari di ruolo;
- b) sostituzione temporanea di funzionari di ruolo;
- c) attuazione di programmi a carattere temporaneo;
- d) carico di lavoro eccessivo o incrementato per un massimo di sei mesi, su un periodo di dodici mesi».

14 Ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 3, di questa medesima legge, la cessazione del rapporto di lavoro dei funzionari ad interim interviene, oltre che per motivi connessi alla perdita della qualità di funzionario, quando viene meno il motivo della loro assunzione.

15 L'articolo 10, paragrafo 5, della legge 7/2007, prevede che il regime generale dei funzionari di ruolo è applicabile ai funzionari ad interim nei limiti in cui esso è adeguato alla natura della situazione di tali funzionari.

16 L'articolo 7 della Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (legge 4/2011 sul pubblico impiego in Castiglia-La Mancia), del 10 marzo 2011 (in prosieguo: la «legge 4/2011»), dispone quanto segue:

«Ai fini della presente legge, sono funzionari ad interim le persone che, per motivi di necessità e urgenza necessariamente giustificati, sono assunte in tale qualità per esercitare, temporaneamente, funzioni proprie dei funzionari di ruolo nelle situazioni previste all'articolo 8».

17 L'articolo 8, paragrafo 1, di tale legge così prevede:

«L'assunzione di un funzionario ad interim può aver luogo soltanto nei seguenti casi:

- a) esistenza di posti vacanti per i quali sono stati assegnati stanziamenti al grado più basso e per i quali l'assunzione prende la forma di un concorso per titoli, quando non è possibile coprire detti posti con funzionari di ruolo.

(...)»

18 L'articolo 9, paragrafo 1, di detta legge è così formulato:

«Il rapporto di lavoro dei funzionari ad interim cessa per i seguenti motivi:

(...)

- b) venire meno dei motivi di necessità e urgenza alla base dell'assunzione».

19 Ai sensi dell'accordo, del 10 marzo 1994, concluso tra il Ministerio de Educación y Ciencia (ministero dell'Istruzione e della Scienza, Spagna) e il sindacato ANPE, pubblicato dalla decisione del 15 marzo 1994 della Dirección General de Personal y Servicios (Direzione generale Risorse umane e Servizi) di tale ministero, relativo alla procedura di selezione dei docenti assunti in qualità di funzionari ad interim (in prosieguo: l'«accordo del 10 marzo 1994»), i funzionari ad interim i quali, al 30 giugno di un determinato anno scolastico, hanno lavorato per almeno cinque mesi e mezzo svolgeranno le mansioni proprie del loro posto di lavoro da tale data fino all'inizio dell'anno scolastico successivo.

20 La tredicesima disposizione aggiuntiva della Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (legge finanziaria 5/2012 per l'anno 2012 della Comunità autonoma di Castiglia-La Mancia), del 12 luglio 2012 (in prosieguo: la «legge finanziaria per l'anno 2012»), così dispone:

«1. Conformemente all'articolo 38, paragrafo 10, della [legge 7/2007] e all'articolo 153, paragrafo 6, della [legge 4/2011], l'applicazione degli accordi è sospesa alle seguenti condizioni:

(...)

i) [l'accordo del 10 marzo 1994], quanto all'[indennità finanziaria] a titolo di ferie per i mesi di luglio e agosto relativamente alle supplenze di oltre cinque mesi e mezzo nonché per la copertura dei posti vacanti. A tal riguardo, i docenti non universitari assunti in qualità di funzionari ad interim ricevono un'indennità finanziaria equivalente a 22 giorni lavorativi qualora l'assunzione come funzionario ad interim copra l'intero anno scolastico oppure ai giorni proporzionalmente corrispondenti.

(...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

21 Il sig. Viejobueno Ibáñez è stato assunto dalla Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direzione generale Risorse umane e Programmi d'insegnamento) del ministero regionale in qualità di funzionario ad interim (*funcionario interino*) come docente di istruzione secondaria alla scuola media Alonso Quijano a Esquivas (provincia di Toledo, Spagna) per l'anno scolastico 2011/2012. La sig.ra de la Vara González è stata assunta dalla suddetta Direzione in qualità di funzionario ad interim come docente di formazione professionale nel centro di istruzione per adulti Campos del Záncara, a San Clemente (provincia di Cuenca, Spagna) per lo stesso anno scolastico.

22 Il 29 giugno 2012, data della conclusione del periodo di lezioni, i coordinatori provinciali dell'istruzione di Toledo e di Cuenca disponevano, entrambi, la cessazione del rapporto di lavoro, a partire da tale data, nei confronti del sig. Viejobueno Ibáñez e della sig.ra de la Vara González per motivi vertenti, rispettivamente, sulla «libera cessazione del rapporto di lavoro di un funzionario ad interim» e sulla «cessazione definitiva del rapporto di lavoro per il cambiamento di situazione amministrativa».

23 Gli interessati hanno interposto un ricorso gerarchico avverso la decisione di cessazione del rapporto di lavoro che li riguardava. Poiché i loro ricorsi sono stati implicitamente respinti, essi hanno proposto, il 12 aprile 2013, dinanzi al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 2 (Toledo) [Tribunale amministrativo n. 2 (Toledo), Spagna] un ricorso volto, segnatamente, all'annullamento della decisione implicita di rigetto e della decisione di cessazione del rapporto di

lavoro che li riguardava nonché al riconoscimento del loro diritto a mantenere i loro rispettivi posti di lavoro fino al 14 settembre 2012. A sostegno dei loro ricorsi, gli interessati hanno fatto valere, segnatamente, che le decisioni di cessazione dal servizio violavano il principio di parità di trattamento, in quanto comportavano una disparità di trattamento tra i docenti a seconda della loro qualità di funzionari ad interim o di funzionari di ruolo, atteso che questi ultimi conservano il loro posto dopo la conclusione del periodo di lezioni.

24 Con sentenza del 26 gennaio 2015, tale giudice ha respinto i ricorsi, con la motivazione, segnatamente, che gli atti di assunzione degli interessati non contenevano una data di fine incarico, che, dovendo l'assunzione dei funzionari ad interim essere fondata su motivi di necessità e urgenza giustificati, il venir meno di tali motivi costituiva una causa giuridica di cessazione dal servizio di tali funzionari, anche nel caso in cui in busta paga dovesse figurare una data di fine incarico, e che la conclusione del periodo di lezioni poteva implicare il venir meno della necessità e dell'urgenza alla base dell'assunzione dei suddetti funzionari. Inoltre, il Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 2 (Toledo) [Tribunale amministrativo n. 2 (Toledo)] ha ritenuto che il principio di parità di trattamento non fosse stato violato sulla base del rilievo che la situazione dei funzionari ad interim, il cui rapporto di lavoro con l'amministrazione è principalmente temporaneo, non era comparabile a quella dei funzionari di ruolo, il cui rapporto di lavoro con l'amministrazione è permanente.

25 Gli interessati hanno interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio, ossia il Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna), sostenendo, in particolare, che il fatto che la cessazione del loro rapporto di lavoro è avvenuta il 29 giugno 2012 costituisce una violazione della clausola 4 dell'accordo quadro. Essi ritengono, infatti, di essere trattati, a causa della loro qualità di funzionari ad interim, in modo meno favorevole dei docenti rientranti nell'ambito di applicazione dello statuto dei funzionari di ruolo, i quali conservano il loro posto durante il periodo che usualmente viene destinato alle ferie annuali estive. Essi sostengono inoltre che, essendo stati assunti per l'anno scolastico 2011/2012 e svolgendo le medesime mansioni di un docente che ha la qualità di funzionario di ruolo, non vi sono ragioni per cui essi non possano espletare i compiti corrispondenti alla loro funzione dopo la conclusione del periodo di lezione. Inoltre, gli interessati fanno valere che le decisioni di cessazione del rapporto di lavoro che li riguardano violano l'articolo 7 della direttiva 2003/88 per il motivo che è stato posto fine al loro rapporto di lavoro prima che potessero godere delle loro ferie annuali e prima che potessero ricevere un'indennità finanziaria a tale titolo. Inoltre, gli interessati affermano che la cessazione del loro rapporto di lavoro viola l'accordo del 10 marzo 1994.

26 Il giudice del rinvio precisa che i rapporti di lavoro come quelli degli interessati sono conclusi, ai sensi l'articolo 7 della legge 4/2011, per motivi di necessità e di urgenza. Secondo tale giudice, dalla giurisprudenza spagnola risulta che l'assenza di necessità del lavoro dei docenti dopo la conclusione del periodo di lezioni costituisce, quanto a coloro che sono stati assunti in qualità di funzionari ad interim, una causa legale di cessazione del rapporto di lavoro alla data di conclusione del periodo in parola, in applicazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera b) di tale legge e dell'articolo 10, paragrafo 3, della legge 7/2007, quando i motivi alla base dell'assunzione vengono meno.

27 Quanto all'applicazione del principio di non discriminazione, il giudice del rinvio ritiene che i docenti assunti in qualità di funzionari ad interim rientrino nella nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi dell'accordo quadro, in quanto essi vengono assunti per occupare posti vacanti di docenti inquadrati come funzionari di ruolo. I docenti che rientrano nello statuto dei funzionari di ruolo potrebbero, invece, rientrare nella nozione di «lavoratore a tempo indeterminato

comparabile», ai sensi della clausola 4 di detto accordo. Occorrerebbe quindi comparare, ai fini dell'applicazione di tale clausola, la situazione dei funzionari ad interim e quella dei funzionari di ruolo il cui lavoro nei medesimi istituti di istruzione o in altri istituti della stessa Comunità autonoma è simile.

28 Si porrebbe, pertanto, la questione se la conclusione del periodo di lezioni costituisca effettivamente una ragione obiettiva che giustifica un diverso trattamento tra i docenti a seconda che essi siano funzionari ad interim o funzionari di ruolo.

29 Inoltre, il giudice del rinvio si domanda se la prassi di porre fine al rapporto di lavoro dei docenti assunti in qualità di funzionari ad interim alla conclusione del periodo di lezioni sia compatibile con l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, dal momento che il ministero regionale è, in tale situazione, tenuto a indennizzare i giorni di ferie annuali di cui tali docenti non hanno potuto beneficiare.

30 Inoltre, il giudice del rinvio illustra che l'amministrazione della Comunità autonoma di Castilla-La Mancha ha rispettato l'accordo del 10 marzo 1994 fino all'anno scolastico 2011/2012 e che tale prassi ha avuto inizio con l'adozione della legge finanziaria per l'anno 2012. Atteso che questa medesima prassi è autorizzata dalla presente legge, la quale introdurrebbe misure di austerità e di controllo del disavanzo pubblico, si porrebbe la questione se tale legge sia o meno contraria al principio di non discriminazione, come concretizzato nell'accordo quadro e, in caso di risposta affermativa, se il giudice nazionale possa disapplicare tale medesima legge per il motivo che essa è incompatibile con il diritto dell'Unione.

31 In tali circostanze, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«Atteso la giurisprudenza risultante dalle precedenti sentenze del giudice del rinvio (...) nonché le conclusioni formulate nel procedimento principale riguardanti la legittimità della decisione di porre fine al rapporto di lavoro dei docenti inquadrati come funzionari ad interim (...) alla conclusione del periodo di lezioni dell'anno scolastico, alla luce del principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili stabilito nella clausola 4 dell'[accordo quadro], e atteso che il regime giuridico nazionale applicabile al pubblico impiego in Castiglia-La Mancia prevede che il rapporto di lavoro dei docenti inquadrati come funzionari ad interim cessa in caso di «venir meno dei motivi di necessità e urgenza alla base dell'assunzione» (...):

1) Se la conclusione del periodo di lezioni dell'anno scolastico possa essere ritenuta una ragione oggettiva tale da giustificare un trattamento diverso nei confronti dei docenti inquadrati come i predetti funzionari ad interim rispetto ai funzionari di ruolo;

2) Se sia compatibile con il principio di non discriminazione di tali docenti inquadrati come funzionari ad interim il fatto che, all'atto della cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni, non possono godere delle proprie ferie come giorni di riposo effettivo, sostituiti dal versamento dei corrispondenti emolumenti;

3) Se sia compatibile con il principio di non discriminazione di tali funzionari, i quali rientrerebbero nella nozione di lavoratori a tempo determinato, una norma astratta come la tredicesima disposizione aggiuntiva della [legge finanziaria per l'anno 2012] che, per motivi di risparmio di bilancio e raggiungimento degli obiettivi di disavanzo, ha sospeso, fra le altre misure,

l'applicazione dell'[accordo del 10 marzo 1994], circa il versamento di retribuzioni a titolo di ferie per i mesi di luglio e agosto relativamente alle supplenze di oltre cinque mesi e mezzo, nonché per la copertura di posti vacanti, e impone, nei confronti del personale docente temporaneo non universitario, il pagamento delle ferie pari a 22 giorni lavorativi, qualora l'assunzione come funzionario ad interim copra l'intero anno, oppure ai giorni proporzionalmente corrispondenti».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

32 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che consente a un datore di lavoro di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, per il motivo che le condizioni di necessità e di urgenza alle quali era subordinata la loro assunzione non sono, a tale data, più soddisfatte, mentre permane il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei docenti che hanno la qualità di funzionari di ruolo.

33 A tal proposito, occorre ricordare che il secondo comma del preambolo dell'accordo quadro enuncia che le parti di quest'ultimo «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 [e che] i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

34 Ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi dell'accordo quadro 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 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». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 precisa, a tal fine, che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del divieto di discriminazione (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).

35 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 lavoro di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare tali lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

36 Per contro, l'accordo quadro non fissa né le condizioni alle quali è consentito fare ricorso ai contratti di lavoro a tempo indeterminato né quelle alle quali è consentito fare ricorso ai contratti a tempo determinato (v., in tal senso, sentenze del 18 ottobre 2012, *Valenza e a.*, da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 63, e del 14 settembre 2016, *Martínez Andrés e Castrejana López*, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, punto 39).

37 Nel caso di specie, il giudice del rinvio si domanda se il principio di non discriminazione, come attuato e concretizzato dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, sia stato violato per il motivo che, a differenza della situazione dei docenti che, come il sig. *Viejobueno Ibáñez* e la sig.ra *de la Vara González*, sono inquadrati come funzionari ad interim nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei docenti che rientrano

nello statuto dei funzionari di ruolo non termina alla conclusione del periodo di lezioni, atteso che questi ultimi conservano la loro assegnazione anche durante il periodo delle ferie annuali estive.

38 Occorre rammentare che, secondo costante giurisprudenza 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, di quest'ultimo, 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 esse si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

39 Ciò posto, dagli elementi a disposizione della Corte risulta che il sig. Viejobueno Ibañez e la sig.ra de la Vara González, quando erano stati assunti dalla Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (direzione generale delle risorse umane e dei programmi d'insegnamento) come funzionari ad interim, esercitavano le stesse funzioni dei docenti aventi la qualità di funzionari di ruolo.

40 Pertanto, la situazione di un funzionario ad interim come il sig. Viejobueno Ibañez e la sig.ra de la Vara González potrebbe, in linea di principio, essere considerata comparabile a quella di un docente avente status di funzionari di ruolo.

41 Tuttavia, va osservato che, a differenza della causa che ha dato luogo alla giurisprudenza citata al punto 38 della presente sentenza, nel procedimento principale, la disparità di trattamento lamentata deriva esclusivamente dalla circostanza che il rapporto di lavoro degli interessati è terminato a una data determinata mentre quello dei docenti rientranti nello statuto di funzionari di ruolo è stato mantenuto oltre quella data.

42 Orbene, una circostanza del genere costituisce la caratteristica essenziale che distingue un rapporto di lavoro a tempo determinato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

43 La circostanza che, alla conclusione del periodo di lezioni, il rapporto di lavoro dei docenti rientranti nell'ambito di applicazione dello statuto dei funzionari di ruolo non cessi o che tale rapporto non venga sospeso, è, infatti, inerente alla natura stessa del rapporto di lavoro di detti lavoratori. Questi ultimi, infatti, sono destinati a occupare un posto permanente proprio perché sono assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

44 Quanto ai rapporti di lavoro a tempo determinato, come quelli degli interessati, questi sono al contrario caratterizzati, come risulta dalla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, dal fatto che il datore di lavoro e il lavoratore hanno convenuto fin dalla conclusione di tali rapporti che questi ultimi cesseranno al verificarsi di condizioni determinate in maniera oggettiva, quali il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico o ancora il raggiungimento di una certa data (v., in tal senso, sentenze del 5 giugno 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 57, e *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 60).

45 Orbene, nel caso di specie, spetta unicamente al giudice del rinvio verificare se il datore di lavoro abbia posto fine al rapporto di lavoro degli interessati prima del verificarsi della condizione determinata in maniera oggettiva dalle parti contrapposte dinanzi ad esso. Se risulta che questo è quanto avvenuto, tale circostanza costituirebbe non una discriminazione vietata dall'accordo quadro, bensì una violazione da parte del datore di lavoro dei termini contrattuali che disciplinano tali rapporti di lavoro, la quale potrebbe, se del caso, essere sanzionata ai sensi delle disposizioni nazionali applicabili.

46 In tale contesto, nei limiti in cui, come ricordato, sostanzialmente, ai punti 33 e 36 della presente sentenza, l'accordo quadro riconosce, in generale, la legittimità dell'uso dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato così come dell'uso dei rapporti a tempo determinato e non prevede le condizioni alle quali è consentito fare ricorso a tali rapporti, una differenza di trattamento che, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, consiste nel solo fatto che un rapporto di lavoro a tempo determinato giunge, a una determinata data, alla sua scadenza mentre un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non termina a detta data non può essere sanzionata, sul fondamento di tale accordo.

47 Tale valutazione non è messa in discussione dall'argomento della Commissione europea secondo cui la mera natura temporanea del rapporto di lavoro non può configurare una «ragione oggettiva» che può giustificare una disparità di trattamento ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

48 La differenza di cui al punto 46 della presente sentenza è, infatti, inerente alla coesistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e non può rientrare nell'ambito di applicazione del divieto previsto da tale clausola senza eliminare ogni differenza tra tali categorie di rapporti di lavoro.

49 Del resto, dalla decisione di rinvio risulta che il sig. Viejobueno Ibáñez e la sig.ra de la Vara González fanno valere, in sostanza, che i loro rapporti di lavoro a tempo determinato avrebbero dovuto terminare non il 29 giugno 2012, data di conclusione del periodo di lezioni, bensì il 14 settembre 2012, ossia circa due mesi e mezzo più tardi, come previsto nell'accordo del 10 marzo 1994.

50 A tal riguardo, va osservato che gli interessati non chiedono di essere effettivamente trattati, quanto alla durata del loro rapporto di lavoro, allo stesso modo dei loro colleghi aventi qualità di funzionari di ruolo, atteso che questi ultimi sono destinati ad occupare i loro posti anche dopo il 14 settembre 2012. Le loro domande sono volte, in realtà, a reclamare il medesimo trattamento che viene concesso ai docenti che sono stati assunti in qualità di funzionari ad interim fino al 14 settembre negli anni scolastici precedenti.

51 Orbene, atteso che 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 trovano in situazioni comparabili (sentenza del 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 50 e giurisprudenza ivi citata), le eventuali differenze di trattamento tra determinate categorie di personale a tempo determinato non rientrano nell'ambito del principio di non discriminazione sancito da tale accordo (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

52 In tale contesto, la disparità di trattamento lamentata dagli interessati non può, in ogni caso, rientrare nell'ambito della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

53 Per quanto riguarda, infine, il fatto che gli interessati siano stati privati della possibilità di godere effettivamente delle loro ferie annuali, che non abbiano percepito una retribuzione per i mesi di luglio, agosto e settembre dell'anno 2012 e che non abbiano acquisito anzianità per tali mesi ai fini dell'avanzamento di carriera, occorre rilevare che tale circostanza è soltanto la conseguenza diretta della cessazione dei loro rapporti di lavoro, la quale non costituisce una disparità di trattamento vietata dall'accordo quadro.

54 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, 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 consente a un datore di lavoro di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, per il motivo che le condizioni di necessità e di urgenza alle quali era subordinata la loro assunzione non sono più soddisfatte a tale data, mentre invece permane il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei docenti aventi la qualità di funzionari di ruolo.

Sulla seconda e terza questione

55 Dalla decisione di rinvio risulta che, con le sue questioni seconda e terza, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio si domanda, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale che consente di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti in qualità di funzionari ad interim per un anno scolastico, quando ciò privi i docenti dei giorni di ferie annuali retribuiti del periodo estivo inerenti a tale anno scolastico, quantunque tali docenti ricevano un'indennità finanziaria a tale titolo.

56 A tal riguardo, occorre ricordare che i lavoratori devono di norma potere beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute. Pertanto, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 permette di sostituire il diritto alle ferie annuali retribuite con una compensazione finanziaria solo nel caso in cui sia cessato il rapporto di lavoro (sentenza del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e a., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, punto 23, e ordinanza del 21 febbraio 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, punto 28).

57 Orbene, nel procedimento principale, è pacifico che i rapporti di lavoro degli interessati sono terminati. Pertanto, ai sensi dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, il legislatore spagnolo poteva prevedere il versamento di un'indennità finanziaria ai suddetti docenti per il periodo di ferie annuali retribuite di cui non hanno potuto godere.

58 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che consente di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, quantunque ciò privi tali docenti dei giorni di ferie annuali estive retribuite inerenti a tale anno scolastico, purché tali docenti percepiscano un'indennità finanziaria a tale titolo.

Sulle spese

59 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 (Prima Sezione) dichiara:

1) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in 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 consente a un datore di lavoro di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di

lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, per il motivo che le condizioni di necessità e di urgenza alle quali era subordinata la loro assunzione non sono più soddisfatte a tale data, mentre invece permane il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei docenti aventi la qualità di funzionari di ruolo.

2) L'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che consente di porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a tempo determinato dei docenti assunti per un anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, quantunque ciò privi tali docenti dei giorni di ferie annuali estive retribuite inerenti a tale anno scolastico, purché tali docenti percepiscano un'indennità finanziaria a tale titolo.

Firme

* **Lingua processuale: lo spagnolo.**
