



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:390

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

5 giugno 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 – Nozione di “condizioni di impiego” – Comparabilità delle situazioni – Giustificazione – Nozione di “ragioni oggettive” – Indennità in caso di estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per una ragione oggettiva – Indennità inferiore versata alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato c.d. di sostituzione (“contrato de relevo”)»

Nella causa C-574/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna), con decisione del 7 novembre 2016, pervenuta in cancelleria il 14 novembre 2016, nel procedimento

Grupo Norte Facility SA

contro

Angel Manuel Moreira Gómez,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vicepresidente, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas e C. G. Fernlund, presidenti di sezione, A. Arabadjiev (relatore), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas e E. Regan, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza dell’8 novembre 2017,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Grupo Norte Facility SA, da A. I. López Fernández e E. Orusco Almazán, avvocati;
- per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis, in qualità di agente;
- 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 20 dicembre 2017, ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43), nonché sull'interpretazione dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Grupo Norte Facility SA (in prosieguo: la «Grupo Norte») e il sig. Angel Manuel Moreira Gómez, relativamente al sopraggiungere del termine del contratto di lavoro c.d. di sostituzione («contrato de relevo») che lo legava a tale società.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi del considerando 14 della direttiva 1999/70:

«[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 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 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».

6 Ai sensi del terzo comma di tale preambolo:

«[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».

7 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo dello stesso 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 rapporti di lavoro a tempo determinato.

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

«Ai fini del presente accordo,

1. il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. (...)».

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».

Diritto spagnolo

10 L'articolo 12, paragrafi 6 e 7, 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 di cui al procedimento principale (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), stabilisce quanto segue:

«6. Per poter accedere al pensionamento parziale, (...) il lavoratore deve concordare con la sua impresa una riduzione, compresa tra un minimo del 25% e un massimo del 75%, dell'orario di lavoro e della retribuzione, mentre l'impresa deve contemporaneamente stipulare un contratto di sostituzione (“contrato de relevo”), conformemente alle disposizioni del paragrafo seguente, al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante dal lavoratore che accederà al pensionamento parziale. Un contratto di sostituzione (“contrato de relevo”) può anche essere concluso per sostituire i lavoratori che accedono al pensionamento parziale dopo aver raggiunto l'età di 65 anni.

La riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione può arrivare fino all'85% nel caso in cui il contratto di sostituzione ("contrato de relevo") sia concluso a tempo pieno e per una durata indeterminata (...).

L'esecuzione di tale contratto di lavoro a tempo parziale e la sua retribuzione sono compatibili con la pensione di vecchiaia concessa dalla sicurezza sociale al lavoratore a titolo di pensionamento parziale.

Il rapporto di lavoro si estingue nel momento in cui il lavoratore accede al pensionamento completo.

7. Il contratto di sostituzione ("contrato de relevo") è disciplinato dalle seguenti norme:

- a) È concluso con un lavoratore disoccupato o che ha già un contratto a tempo determinato con l'impresa.
- b) Salvo nel caso previsto al paragrafo 6, secondo comma, la durata del contratto di sostituzione ("contrato de relevo") stipulato a seguito di un pensionamento parziale deve essere indeterminata o, quanto meno, pari al tempo mancante al lavoratore sostituito per raggiungere l'età di 65 anni. Se, nel momento in cui raggiunge tale età, il lavoratore in pensionamento parziale rimane nell'impresa, il contratto di sostituzione ("contrato de relevo") concluso a tempo determinato può essere prorogato, con l'accordo delle parti, di anno in anno; esso si estingue, in ogni caso, al termine del periodo corrispondente all'anno in cui il lavoratore "sostituito" accede al pensionamento completo.

Nel caso in cui il lavoratore acceda al pensionamento parziale dopo aver raggiunto l'età di 65 anni, la durata del contratto di sostituzione ("contrato de relevo") che può essere concluso dall'impresa al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante da tale lavoratore può essere indeterminata o annuale. In quest'ultimo caso, il contratto è prorogato automaticamente di anno in anno e termina nel modo descritto al comma precedente.

(...)

- d) Il posto di lavoro del lavoratore "sostituente" può essere lo stesso del lavoratore sostituito o un posto analogo, vale a dire un posto con compiti rientranti nella stessa categoria professionale o di categoria equivalente.

(...)».

11 L'articolo 15, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori così dispone:

«Il contratto di lavoro può essere concluso a tempo indeterminato o a tempo determinato. Un contratto 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 la ragione della sostituzione».

12 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 6, primo comma, di tale Statuto, i lavoratori con contratto a tempo determinato godono degli stessi diritti che sono conferiti ai lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, fatte salve le particolarità specifiche di ciascuna delle modalità contrattuali in materia di estinzione del contratto e quelle espressamente previste dalla legge relativamente ai contratti di formazione.

13 L'articolo 49, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori prevede quanto segue:

«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 si estingue il contratto, ad eccezione dei casi di contratti di "interinidad" e di contratti di formazione, il lavoratore ha il diritto di percepire un'indennità di importo pari alla quota proporzionale dell'importo corrispondente a dodici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio, o alla quota eventualmente stabilita dalla normativa specifica applicabile.

(...)

l) per ragioni oggettive ammesse dalla legge;

(...))».

14 Ai sensi dell'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, costituiscono «ragioni oggettive» idonee a fondare l'estinzione del contratto di lavoro l'inefficienza del lavoratore, nota o sopravvenuta 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 o relativi all'organizzazione o alla produzione quando il numero dei posti di lavoro soppressi è inferiore a quello richiesto per qualificare l'estinzione di contratti di lavoro come «licenziamento collettivo», nonché, a determinate condizioni, assenze reiterate dal posto di lavoro, anche se giustificate.

15 Ai sensi dell'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, l'estinzione di un contratto di lavoro per una delle ragioni di cui all'articolo 52 di tale Statuto comporta il versamento al lavoratore, contemporaneamente alla notifica scritta, di un'indennità pari a venti giorni di retribuzione per anno di servizio, indennità che sarà calcolata pro rata temporis in ragione del numero di mesi di lavoro per i periodi inferiori a un anno, e per un massimo di dodici mensilità.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

16 Il 1° novembre 2012 il sig. Moreira Gómez ha concluso con la Grupo Norte un contratto di sostituzione («contrato de relevo»), ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 6, dello Statuto dei lavoratori, per svolgere un lavoro di addetto alle pulizie di una durata di 28,12 ore settimanali, corrispondenti al 75% dell'orario di lavoro normale, nell'ospedale Montecelo di Pontevedra, di cui

la Grupo Norte era concessionaria del servizio di pulizia. La conclusione di tale contratto mirava a consentire la sostituzione in tale impiego della madre del sig. Moreira Gómez, la quale usufruiva di un pensionamento parziale e aveva ridotto del 75% il suo orario di lavoro nonché la sua retribuzione. Le parti di tale contratto avevano convenuto che esso sarebbe scaduto il 18 settembre 2015, data in cui la madre del sig. Moreira Gómez sarebbe entrata in regime di pensionamento completo.

17 Il 18 settembre 2015 la Grupo Norte ha informato il sig. Moreira Gómez del termine del suo contratto e ha cessato di garantirgli la copertura presso la sicurezza sociale.

18 Il sig. Moreira Gómez ha proposto nei confronti della Grupo Norte un ricorso per licenziamento illegittimo dinanzi al Juzgado de lo Social n. 2 de Pontevedra (Tribunale del lavoro n. 2 di Pontevedra, Spagna). A sostegno del suo ricorso, egli ha fatto valere che sussisterebbe, all'interno dell'ospedale Montecelo di Pontevedra, una consuetudine secondo cui, quando un lavoratore sostituito che esercita un'attività di addetto alle pulizie accede al pensionamento completo, il lavoratore «sostituente» è assunto con un contratto a tempo indeterminato dall'impresa incaricata della pulizia dell'edificio.

19 La Grupo Norte ha contestato l'esistenza di siffatta consuetudine, precisando che il principio della libertà di impresa le consentiva di assumere una persona di sua scelta per il posto di cui trattasi. Tale società ha inoltre affermato che, poiché il contratto del sig. Moreira Gómez era giunto al termine concordato, vale a dire la data del pensionamento completo della lavoratrice sostituita, esso si era legittimamente estinto.

20 Il Juzgado de lo Social n. 2 di Pontevedra (Tribunale del lavoro n. 2 di Pontevedra) ha statuito che il sig. Moreira Gómez era stato oggetto di un licenziamento illegittimo e ha condannato la Grupo Norte, a sua scelta, a reintegrarlo o a versargli un'indennità.

21 La Grupo Norte ha proposto appello dinanzi al giudice del rinvio contro la sentenza del Juzgado de lo Social n. 2 di Pontevedra (Tribunale del lavoro n. 2 di Pontevedra).

22 Quest'ultimo giudice considera che l'estinzione del contratto di sostituzione («contrato de relevo») di cui al procedimento principale è legittima, in quanto tale contratto soddisfaceva tutti i requisiti previsti dalla legge, la Grupo Norte ha posto fine a tale contratto nella data prevista nel medesimo, e non vi era alcun obbligo consuetudinario per tale società di assumere, al termine del suddetto contratto, il sig. Moreira Gómez sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

23 Secondo il giudice del rinvio, nel diritto spagnolo, qualsiasi lavoratore, assunto in forza di un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, può essere licenziato per una delle ragioni «oggettive» di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori e ricevere a tale titolo, conformemente all'articolo 53 dello Statuto, un'indennità pari a venti giorni di retribuzione per anno di servizio. Dal momento che un contratto di lavoro a tempo determinato si estingue anche in ragione di circostanze oggettive, vale a dire il raggiungimento di una data precisa, il completamento del compito oggetto del contratto o il verificarsi di un determinato evento, l'indennità concessa in un caso del genere corrisponderebbe, a norma dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), del suddetto Statuto, soltanto a dodici giorni di retribuzione per anno di servizio. Nel caso di specie, il contratto del sig. Moreira Gómez si sarebbe estinto alla scadenza del termine in esso previsto, vale a dire la data di pensionamento completo della lavoratrice sostituita.

24 Il giudice del rinvio rileva che i motivi di licenziamento di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori sono imprevedibili, il che giustificherebbe la differenza tra gli importi delle indennità,

dato che quella prevista all'articolo 53 del suddetto Statuto mira a compensare una cessazione ante tempus del contratto dovuta alla sola volontà di una delle parti.

25 Peraltro, con l'introduzione del contratto di lavoro a tempo determinato c.d. di sostituzione («contrato de relevo»), il legislatore spagnolo avrebbe derogato al principio della stabilità dell'impiego sia per consentire alle imprese di assumere un lavoratore temporaneo e di fissare i criteri che consentono di determinare il termine del suo contratto di lavoro sia per dar modo alle imprese di separarsi da un lavoratore comparabile assunto in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia, il termine di un contratto di lavoro a tempo determinato c.d. di sostituzione («contrato de relevo») e quello di un contratto a tempo indeterminato darebbero luogo al versamento di indennità diverse.

26 Questi vari elementi inducono il Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Corte superiore di giustizia della Galizia, Spagna) a chiedersi se tale differenza costituisca una disparità di trattamento vietata dall'accordo quadro.

27 In caso di risposta affermativa, il giudice del rinvio si chiede se una siffatta differenza di trattamento possa essere considerata giustificata da obiettivi di politica sociale.

28 Nel caso in cui la differenza di trattamento non possa essere considerata giustificata da obiettivi di politica sociale, il giudice del rinvio precisa che sarebbe impossibile procedere a un'interpretazione dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori conforme all'accordo quadro. In simili circostanze, tale giudice si chiede se, tenuto conto della giurisprudenza della Corte risultante dalle sentenze del 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), del 19 gennaio 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), del 13 settembre 2011, Prigge e a. (C-447/09, EU:C:2011:573), e del 19 aprile 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), il divieto di disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato derivi anche dai principi di parità di trattamento e di non discriminazione sanciti agli articoli 20 e 21 della Carta.

29 È in tali circostanze che il Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Corte superiore di giustizia della Galizia) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, ai fini del principio di equivalenza tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, debbano considerarsi situazioni “comparabili” l'estinzione del contratto di lavoro per “circostanze oggettive”, ai sensi dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori e la l'estinzione del contratto di lavoro derivante da “cause oggettive” ai sensi dell'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori e, quindi, se la differenza tra le prestazioni indennitarie previste per l'uno e per l'altro caso costituisca una disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato vietata dalla direttiva [1999/70].

2) In caso affermativo, se si debba ritenere che gli obiettivi di politica sociale alla base dell'istituzione della tipologia del contratto di sostituzione [(“contrato de relevo”)] possano parimenti giustificare, conformemente alla clausola 4, punto 1, [dell']accordo quadro, la disparità di trattamento consistente nella previsione di una minore indennità per l'estinzione del rapporto di lavoro, laddove il datore di lavoro opti liberamente per un contratto di sostituzione (“contrato de relevo”) a tempo determinato.

3) Al fine di garantire l'effetto utile della [direttiva 1999/70], laddove si dovesse ritenere che non sussistano ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 1, se debba ritenersi che la disparità di

trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, operata dalla menzionata normativa spagnola quanto all'indennità dovuta per l'estinzione del contratto di lavoro, costituisca una forma di discriminazione vietata dall'articolo 21 della [Carta], risultando contraria ai principi di parità di trattamento e di non discriminazione, che fanno parte dei principi generali del diritto dell'Unione».

30 Con lettera depositata presso la cancelleria della Corte il 25 aprile 2017, il governo spagnolo, in forza dell'articolo 16, terzo comma, dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, ha chiesto alla Corte che si riunisca in Grande Sezione.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni prima e seconda

Sulla ricevibilità

31 La Grupo Norte contesta la ricevibilità delle questioni prima e seconda. Infatti, la prima questione riguarderebbe il confronto tra i vari motivi che possono comportare, secondo il diritto spagnolo, il termine di un contratto di lavoro. Il giudice del rinvio vorrebbe quindi ottenere dalla Corte un'interpretazione non del diritto dell'Unione, bensì del diritto nazionale. Allo stesso modo, con la sua seconda questione, il giudice del rinvio tenterebbe unicamente di ottenere una verifica da parte della Corte delle ragioni di politica sociale che hanno giustificato la creazione, da parte del legislatore spagnolo, del contratto di sostituzione («contrato de relevo»). Pertanto, la Corte non sarebbe competente a rispondere a tali questioni.

32 A tale riguardo, vero è che secondo una giurisprudenza costante non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione di disposizioni nazionali, dato infatti che una simile interpretazione rientra nella competenza esclusiva dei giudici nazionali (sentenza del 23 novembre 2017, CHEZ Elektro Bulgaria e FrontEx International, C-427/16 e C-428/16, EU:C:2017:890, punto 30 nonché giurisprudenza citata).

33 Occorre tuttavia constatare che le prime due questioni, quali formulate dal giudice del rinvio, riguardano non l'interpretazione del diritto spagnolo, bensì l'interpretazione del diritto dell'Unione, più in particolare del principio di non discriminazione come concretizzato dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che è di competenza della Corte.

34 Alla luce dei suesposti rilievi, tali questioni devono essere ritenute ricevibili.

Nel merito

35 Con le sue prime due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale secondo cui l'indennità versata ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato conclusi al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante da un lavoratore che accede al pensionamento parziale, quali il contratto di sostituzione («contrato de relevo») di cui al procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati stipulati, è inferiore all'indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per una ragione oggettiva.

36 A tale riguardo, occorre ricordare che, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è 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 indica, 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 principio di non discriminazione (sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 47; del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 40, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 22).

37 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 riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 37; del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 48, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 23).

38 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, come rammentati nei due punti precedenti, la clausola 4 di quest'ultimo deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 49, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 24; v., in tal senso, sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 38).

39 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 lavorano a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.

40 Nel caso di specie, occorre rilevare, in primo luogo, che, dato che il contratto di lavoro del sig. Moreira Gómez scadeva a una data precisa, quest'ultimo è un «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

41 Occorre quindi, in secondo luogo, determinare se la concessione di un'indennità da parte del datore di lavoro a causa dell'estinzione di un contratto di lavoro rientri nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. A tale riguardo, la Corte ha dichiarato che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è precisamente quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenze del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 35, e del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 25).

42 La Corte ha quindi ritenuto che tale nozione ricomprenda, in particolare, le regole relative alla determinazione del termine di preavviso applicabile in caso di estinzione dei contratti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 29).

43 Infatti, la Corte ha precisato che un'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro che escludesse dalla definizione di detta nozione le condizioni di estinzione di un contratto di lavoro a tempo determinato equivarrebbe a ridurre, in spregio all'obiettivo assegnato alla suddetta disposizione, l'ambito di applicazione della tutela accordata ai lavoratori a tempo

determinato contro le discriminazioni (sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 27).

44 Orbene, tali considerazioni sono pienamente trasponibili all'indennità corrisposta al lavoratore in considerazione dell'estinzione del contratto di lavoro intercorrente con il suo datore di lavoro, dato che siffatta indennità è versata a causa del rapporto di lavoro che si è instaurato tra loro (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 31).

45 Ne consegue che un'indennità come quella controversa nel procedimento principale rientra nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

46 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 tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65 e giurisprudenza ivi citata).

47 A tale riguardo, 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 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

48 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, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 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 (sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 42 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31).

49 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se il sig. Moreira Gómez, allorché era alle dipendenze della Grupo Norte con contratto di lavoro a tempo determinato c.d. di sostituzione («contrato de relevo»), 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, sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 67; del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 43, e del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 32).

50 Ciò premesso, dagli elementi a disposizione della Corte risulta che il sig. Moreira Gómez, mentre era assunto dalla Grupo Norte nell'ambito di tale contratto, occupava all'interno dell'ospedale Montecelo di Pontevedra lo stesso posto di «addetto alle pulizie» della lavoratrice di cui egli garantiva la sostituzione parziale in attesa che quest'ultima accedesse al pensionamento completo, posto di lavoro che peraltro non richiede requisiti di formazione specifici.

51 Pertanto, con riserva della valutazione definitiva da parte del giudice del rinvio, tenuto conto dell'insieme degli elementi pertinenti, si deve ritenere che la situazione di un lavoratore a tempo determinato quale il sig. Moreira Gómez fosse comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato assunto dalla Grupo Norte per svolgere le stesse mansioni di addetto alle pulizie.

52 Occorre quindi verificare se esiste una ragione oggettiva che giustifichi che la scadenza di un contratto di sostituzione («contrato de relevo») a tempo determinato dia luogo alla corresponsione al lavoratore di un'indennità inferiore a quella percepita da un lavoratore a tempo indeterminato qualora sia licenziato per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

53 A tale proposito, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della 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 nazionale generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57; del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 54, nonché ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 62).

54 Detta nozione richiede, secondo una giurisprudenza altresì 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. Tali elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni 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 (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 53, e del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 45, nonché ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 65).

55 Nel caso di specie, il governo spagnolo fa valere la differenza che caratterizza il contesto in cui avviene il pagamento di un'indennità, come quella di cui all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, al sopraggiungere del termine di scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato, come il contratto di sostituzione («contrato de relevo») a tempo determinato, rispetto a quello in cui avviene il pagamento della maggiore indennità prevista in caso di licenziamento per una delle ragioni di cui all'articolo 52 di detto Statuto, come motivi economici, tecnici o legati all'organizzazione o alla 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. Detto governo sottolinea in sostanza che, sebbene il legislatore spagnolo abbia introdotto la prima indennità per prevenire il ricorso eccessivo all'occupazione temporanea e rafforzare la stabilità dell'occupazione, il versamento di tale indennità è effettuato in occasione di un evento che poteva essere anticipato dal lavoratore al momento della conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato. Tale indennità non avrebbe quindi, contrariamente alla seconda, lo scopo di compensare la delusione delle legittime aspettative di un lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro, delusione dovuta al suo licenziamento per una delle ragioni di cui al suddetto articolo 52. Tale differenza consentirebbe di spiegare che il livello dell'indennità concessa al lavoratore al momento dell'estinzione del suo contratto di lavoro non è equivalente nell'uno e nell'altro caso.

56 A tale proposito, occorre rilevare che il pagamento di un'indennità come quella dovuta dalla Grupo Norte in occasione del termine del contratto di lavoro del sig. Moreira Gómez, nel quale era previsto fin dalla sua stipulazione che esso si sarebbe estinto con il pensionamento completo della lavoratrice che egli sostituiva, si inserisce in un contesto molto diverso, da un punto di vista fattuale

e giuridico, da quello in cui il contratto di lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato si estingue per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

57 Infatti, dalla definizione della nozione di «contratto a tempo determinato» di cui alla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, risulta che un contratto di tale natura cessa di produrre i suoi effetti per il futuro alla scadenza del termine assegnatogli, che potrebbe essere determinato dal completamento di un compito specifico, dal verificarsi di un evento specifico o, come nel caso di specie, dal raggiungimento di una certa data. Pertanto, le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato conoscono, fin dal momento della stipulazione del medesimo, 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 stipulazione di detto contratto.

58 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 stipulazione di tale contratto, e che vengono a falsare il normale svolgimento del rapporto di lavoro. Come risulta dalle spiegazioni del governo spagnolo, ricordate al punto 55 della presente sentenza, e come ha sostanzialmente osservato l'avvocato generale al paragrafo 60 delle sue conclusioni, è proprio al fine di compensare detta imprevedibilità della cessazione del rapporto di lavoro per una ragione siffatta e, pertanto, la delusione delle legittime aspettative che il lavoratore poteva nutrire a tale data riguardo alla stabilità del rapporto di lavoro che l'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori prevede in tal caso il pagamento al lavoratore licenziato di un'indennità pari a venti giorni di retribuzione per anno di servizio.

59 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 venti giorni di retribuzione per anno di anzianità di servizio nell'impresa, indipendentemente dalla durata determinata o indeterminata del suo contratto di lavoro.

60 In tali condizioni, si deve quindi ritenere che l'oggetto distinto delle indennità previste rispettivamente all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), e all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, la cui corresponsione si inserisce in contesti fondamentalmente diversi, costituisca una ragione oggettiva che giustifica la differenza di trattamento in questione.

61 Tenuto conto dell'insieme delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alle prime due questioni dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che non osta a una normativa nazionale secondo la quale l'indennità versata ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato conclusi al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante da un lavoratore che accede al pensionamento parziale, quali il contratto di sostituzione («contrato de relevo») di cui al procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati stipulati, è inferiore all'indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per una ragione oggettiva.

Sulla terza questione

62 Dalla decisione di rinvio risulta sostanzialmente che la terza questione è stata sollevata solo in caso di risposta affermativa alle prime due questioni. Tenuto conto della risposta fornita a tali questioni, non occorre rispondere alla terza.

Sulle spese

63 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 (Grande Sezione) dichiara:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non osta a una normativa nazionale secondo la quale l'indennità versata ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato conclusi al fine di coprire l'orario di lavoro lasciato vacante da un lavoratore che accede al pensionamento parziale, quali il contratto di sostituzione («contrato de relevo») di cui al procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati stipulati, è inferiore all'indennità corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per una ragione oggettiva.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.