ECLI:EU:C:2016:683

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

14 settembre 2016 (*)

«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" – Indennità per la cessazione di un contratto di lavoro – Indennità non prevista dalla normativa nazionale per contratti di lavoro a tempo determinato – Differenza di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato»

Nella causa C-596/14,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), con decisione del 9 dicembre 2014, pervenuta in cancelleria il 22 dicembre 2014, nel procedimento

Ana de Diego Porras

contro

Ministerio de Defensa,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da F. Biltgen (relatore), presidente di sezione, A. Borg Barthet e M. Berger, giudici,

avvocato generale: M. Bobek

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per A. de Diego Porras, da J. Rello Ochayta, abogado;

– per il governo spagnolo, da L. Banciella Rodríguez-Miñón, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da S. Pardo Quintillán e M. van Beek, in qualità di agenti,

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

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 nell'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 una controversia tra la sig.ra Ana de Diego Porras ed il Ministerio de Defensa (Ministero della Difesa, Spagna) relativamente alla qualificazione del rapporto contrattuale intercorrente tre le parti e al versamento di un'indennità a seguito della cessazione di tale rapporto.

Ambito 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 intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 Il preambolo dell'accordo-quadro precisa, al suo terzo comma, 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».

6 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.

7 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 (…)».

8 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

9 Conformemente all'articolo 15, paragrafo 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (testo rifuso della legge sullo statuto dei lavoratori, risultante dal 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 in discussione nel procedimento principale (in prosieguo: «lo statuto dei lavoratori»), 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 via 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».

10 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 3, dello statuto dei lavoratori, «i contratti a tempo determinato conclusi in frode alla legge si presumono conclusi per una durata indeterminata».

11 Il 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 in ambito di contratti a durata determinata), del 18 dicembre 1998 (BOE n. 7, dell'8 gennaio 1999, pag. 568), definisce, al suo articolo 4, paragrafo 1, il contratto di «interinidad» (contratto a termine per la copertura temporanea di un posto) 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. Secondo l'articolo 4, paragrafo 2, del suddetto regio decreto, il contratto deve indicare il lavoratore sostituito e la ragione della sostituzione. La durata del contratto di lavoro di «interinidad» corrisponde alla durata dell'assenza del lavoratore sostituito che ha diritto a conservare il suo posto di lavoro.

12 Emerge dall'articolo 15, paragrafo 5, dello statuto dei lavoratori che i lavoratori che sono stati assunti, con o senza interruzione, per un periodo superiore a 24 mesi su un arco di 30, acquisiscono lo status di lavoratori permanenti. Tuttavia, tali disposizioni non si applicano nel caso in cui si ricorra a contratti di formazione, contratti in sostituzione di part-time agevolati per i lavoratori dipendenti prossimi alla pensione o contratti di lavoro di «interinidad» né a contratti di lavoro a tempo determinato conclusi nell'ambito di programmi pubblici di lavoro-formazione.

13 L'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello statuto dei lavoratori prevede che, quando cessa un contratto di lavoro, 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.

14 Ai sensi dell'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello statuto dei lavoratori, la cessazione di un contratto di lavoro per cause oggettive 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 per i periodi inferiori a un anno, e per un massimo di dodici mensilità».

Fatti in discussione nel procedimento principale e questioni pregiudiziali

15 La sig.ra de Diego Porras è stata assunta, dal mese di febbraio 2003, mediante molteplici contratti di lavoro di «interinidad», in qualità di segretaria in differenti sotto-direzioni del Ministero della Difesa. L'ultimo contratto di lavoro di «interinidad», concluso il 17 agosto 2005, era volto a sostituire la sig.ra Mayoral Fernández, dispensata a tempo pieno dalle sue obbligazioni professionali per l'esercizio di un mandato sindacale.

16 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 è stata revocata.

17 Con lettera del 13 settembre 2012, la sig.ra de Diego Porras è stata convocata per sottoscrivere la cessazione 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.

18 Il 19 novembre 2012, la sig.ra de Diego Porras ha presentato un ricorso dinanzi al Juzgado de lo Social n. 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 cessazione del medesimo.

19 A seguito del rigetto della sua domanda con decisione del 10 settembre 2013, l'interessata ha impugnato quest'ultima dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), innanzi alla quale ella sostiene che i contratti di lavoro di «interinidad», nel cui quadro è stata assunta, sono stati conclusi in frode alla legge e che occorre riqualificarli quali «contratto di lavoro a tempo indeterminato». Conseguentemente, la cessazione di un tale contratto comporterebbe il versamento di un'indennità.

20 Il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) constata, da un lato, che l'assunzione della sig.ra de Diego Porras mediante un contratto di lavoro di «interinidad» è conforme ai requisiti che risultano dalle disposizioni nazionali in vigore e, dall'altro lato, che la cessazione di tale contratto di lavoro è basata su una causa oggettiva.

21 Tuttavia, il giudice del rinvio si interroga sul diritto della sig.ra de Diego Porras di rivendicare il versamento di un'indennità a causa della cessazione del suo contratto di lavoro. Nel diritto spagnolo sussiste infatti una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di lavoro, dal momento che l'indennità versata in caso di cessazione legale del contratto di lavoro è pari a 20 giorni di retribuzione per anno di anzianità per i primi, mentre è pari solo a 12 giorni di retribuzione per anno di servizio per i secondi. Tale disuguaglianza sarebbe ancora più accentuata per quanto riguarda i lavoratori assunti mediante un

contratto di lavoro di «interinidad», ai quali la legislazione nazionale non riconosce nessuna indennità quando il contratto in questione si estingue legalmente.

22 In considerazione del fatto che nessuna ragione oggettiva sembra giustificare tale differenza di trattamento, il giudice del rinvio esprime perplessità circa la compatibilità delle disposizioni nazionali in discussione con il principio di non discriminazione tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato enunciato alla clausola 4 dell'accordo quadro, come interpretato dalla giurisprudenza della Corte.

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

«1) Se l'indennità per la cessazione del contratto [di lavoro] a tempo determinato debba essere considerata inclusa nelle condizioni di impiego menzionate alla clausola 4, paragrafo 1, dell'[accordo quadro].

2) Qualora si ritenga che tale indennità rientri nelle [suddette] condizioni di impiego, se i lavoratori con un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato definito 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, debbano percepire, alla scadenza del contratto, la medesima indennità che spetterebbe a un lavoratore a tempo indeterminato equiparabile in caso di cessazione del contratto per ragioni oggettive.

3) Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato abbia diritto alla medesima indennità spettante a un lavoratore a tempo indeterminato in caso di cessazione del contratto per cause obiettive, se si possa ritenere che l'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello statuto dei lavoratori abbia trasposto correttamente la direttiva 1999/70[...], oppure sia discriminatorio e in contrasto con la stessa, in quanto lesivo del suo obiettivo e del suo effetto utile.

4) Qualora non sussistano ragioni oggettive per escludere i lavoratori il cui contratto è essenzialmente finalizzato a sostituire un lavoratore che ha diritto a conservare il suo posto di lavoro dal diritto di percepire un'indennità per la cessazione del contratto a tempo determinato, se sia discriminatoria la distinzione stabilita dallo statuto dei lavoratori per quanto riguarda le condizioni di impiego di tali lavoratori non solo in relazione alle condizioni di impiego dei lavoratori a tempo indeterminato, ma anche rispetto a quelle degli altri lavoratori a tempo determinato».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

24 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 la nozione di

«condizioni di impiego» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a seguito della cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato.

25 Occorre rammentare, preliminarmente, 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. Inoltre, il preambolo dell'accordo quadro precisa, al suo terzo comma, 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 migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato fissando requisiti minimi idonei 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).

26 L'accordo quadro, segnatamente la sua clausola 4, mira a dare applicazione al suddetto principio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di lavoro di tale natura sia utilizzato da un datore di lavoro per privare i medesimi 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).

27 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, la clausola 4 del medesimo deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 38; 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).

28 Per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, la Corte ha già stabilito che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nell'ambito di 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).

29 Conformemente alla giurisprudenza della Corte, rientrano inoltre nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, indennità triennali di servizio che rappresentano uno dei componenti della remunerazione che deve essere riconosciuto parimenti ad un lavoratore a tempo determinato e ad un lavoratore a tempo indeterminato (v., in tal senso, sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso,

C-307/05, EU:C:2007:509, punto 47, nonché del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti da 50 a 58).

30 Inoltre, la Corte ha ritenuto che tale nozione ricomprenda egualmente regole relative alla determinazione del termine di preavviso applicabile in caso di risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato. A tale riguardo, essa ha precisato che un'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro che escludesse dalla definizione della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, le condizioni di risoluzione 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 (v., in tal senso, sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punti 27 e 29).

31 Orbene, le summenzionate considerazioni sono integralmente applicabili ad un'indennità quale quella in discussione nel procedimento principale. Dal momento che l'indennità è assegnata al lavoratore in considerazione della cessazione del contratto di lavoro intercorrente con il suo datore di lavoro e che essa soddisfa il criterio menzionato al punto 28 della presente sentenza, essa rientra quindi nella nozione di «condizioni di impiego».

32 Occorre pertanto rispondere alla prima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di impiego» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore in considerazione della cessazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato.

Sulle questioni seconda, terza e quarta

33 Con la seconda, terza e quarta questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che nega qualsiasi indennità di risoluzione del contratto di lavoro al lavoratore assunto mediante un contratto di lavoro di «interinidad», mentre una tale indennità è assegnata, in particolare, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato comparabili.

34 Relativamente alla clausola 4 dell'accordo quadro, va ricordato che, al suo punto 1, vieta di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato 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.

35 Secondo una costante giurisprudenza, il principio di non discriminazione impone che situazioni analoghe non siano trattate in modo dissimile e che situazioni diverse non siano trattate nello stesso modo, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente

giustificato (sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65 e giurisprudenza citata).

36 Nel caso di specie, si deve constatare che sussiste una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, nei limiti in cui, a differenza dei lavoratori assunti in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori con contratti di lavoro di «interinidad» non beneficiano di nessuna indennità in caso di cessazione del loro contratto, a prescindere dalla durata dei periodi di servizio compiuti.

37 A tale riguardo occorre precisare che il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato mediante l'accordo quadro unicamente per quanto riguarda le differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile (ordinanze dell'11 novembre 2010, Vino, C-20/10, non pubblicata, EU:C:2010:677, punto 56; del 22 giugno 2011, Vino, C-161/11, non pubblicata, EU:C:2011:420, punto 28, e del 7 marzo 2013, Rivas Montes, C-178/12, non pubblicata, EU:C:2013:150, punto 43).

38 Per contro, le eventuali differenze di trattamento tra alcune categorie di personale a tempo determinato, come quelle cui fa parimenti riferimento il giudice del rinvio con la sua quarta questione, non rientrano nell'ambito di applicazione del principio di non discriminazione sancito da tale accordo quadro (ordinanza dell'11 novembre 2010, Vino, C-20/10, non pubblicata, EU:C:2010:677, punto 57).

39 Alla luce della disparità constatata, si deve, anzitutto, esaminare la comparabilità delle situazioni in discussione nel procedimento principale e poi, in un secondo momento, verificare l'esistenza di un'eventuale giustificazione oggettiva.

Sulla comparabilità delle situazioni in discussione

40 Per stabilire se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile ai sensi dell'accordo quadro, occorre, conformemente alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, dell'accordo quadro, verificare se, tenuto conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, sia possibile ritenere che tali persone si trovino in situazioni comparabili (sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 42 e giurisprudenza citata, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31).

41 Conformemente alla giurisprudenza, infatti, solo nell'ipotesi in cui il lavoro svolto da un lavoratore, quale la ricorrente nel procedimento principale, nell'ambito di vari contratti di lavoro a tempo determinato, non corrispondesse a quello dei lavoratori a tempo indeterminato, la lamentata differenza di trattamento relativa alla concessione di un'indennità di risoluzione del contratto di lavoro non sarebbe contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, poiché tale differenza di trattamento farebbe riferimento a situazioni differenti (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 48 nonché giurisprudenza citata).

42 Pur spettando, in definitiva, al giudice del rinvio determinare se la ricorrente nel procedimento principale, allorché esercitava le funzioni di segretaria presso il Ministero della Difesa nell'ambito dei suoi vari contratti di lavoro di «interinidad», si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla medesima autorità durante il medesimo periodo (v., per analogia, sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 43 e giurisprudenza citata, nonché del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 32), occorre tuttavia rilevare che, nel caso di specie, dagli elementi del fascicolo presentato alla Corte risulta che la ricorrente nel procedimento principale svolgeva un lavoro analogo o identico a quello di un lavoratore a tempo indeterminato.

43 La circostanza medesima che la suddetta ricorrente abbia occupato per sette anni consecutivi lo stesso posto di un'impiegata dispensata a tempo pieno dalle sue obbligazioni professionali per l'esercizio di un mandato sindacale, consente, infatti, di concludere non solo che l'interessata soddisfaceva i requisiti attinenti alla formazione per accedere al posto di lavoro in parola, ma altresì che ella effettuava lo stesso lavoro della persona che era chiamata a sostituire in modo permanente durante tale periodo di tempo prolungato, essendo al contempo soggetta alle stesse condizioni di lavoro.

44 Pertanto, occorre considerare che la situazione di lavoratore a tempo determinato della ricorrente nel procedimento principale era comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato.

Sull'esistenza di una giustificazione oggettiva

45 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto 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 disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. I suddetti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle mansioni stesse o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., segnatamente, sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 53 e 58; del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55; dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 73, nonché del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 51).

46 La nozione di «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro dev'essere quindi 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 per il fatto che tale differenza sia prevista da una norma nazionale generale ed 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; dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 72, nonché del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 50).

47 Inoltre, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme ai suddetti requisiti e non può configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 nonché dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti 56 e 57; dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 74, nonchè del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 52).

48 Le spiegazioni fornite dal governo spagnolo attengono alla differenza sotto il profilo della natura e dell'oggetto che distinguono i contratti di lavoro a tempo determinato dai contratti di lavoro a tempo indeterminato, in quanto la differenza tra i due tipi di contratti consisterebbe nella loro durata nonché nell'aspettativa della stabilità del rapporto di lavoro.

49 A tale riguardo, nonostante spetti, in via di principio, al giudice del rinvio determinare se gli argomenti ad esso presentati costituiscano «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, tenuto conto della giurisprudenza menzionata al punto 42 della presente sentenza, occorre, tuttavia, rilevare che il governo spagnolo si limita a sottolineare la differenza sotto il profilo della natura e dell'oggetto che contraddistingue i contratti di lavoro di «interinidad» rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato, invocando il criterio della durata e dell'aspettativa di stabilità della relazione contrattuale dei secondi.

50 Orbene, come risulta dai punti 46 e 47 della presente sentenza, né la natura temporanea del rapporto di lavoro né l'assenza di qualsiasi disposizione nella normativa nazionale relativa alla concessione di un'indennità di cessazione di un contratto di lavoro di «interinidad» sono idonee a costituire, di per sé sole, siffatte ragioni oggettive.

51 Ad abundantiam si rileva che l'argomento vertente sulla prevedibilità della fine del contratto di lavoro di «interinidad» non si basa su criteri oggettivi e trasparenti, allorché non solo, nei fatti, tale contratto di lavoro di «interinidad» può perdurare, analogamente a quanto è accaduto nel caso della ricorrente nel procedimento principale, i cui rapporti contrattuali si sono prolungati per un periodo superiore a dieci anni, ma anche perché, in situazioni comparabili, la normativa nazionale pertinente prevede che un'indennità di cessazione del contratto di lavoro sia concessa ad altre categorie di lavoratori a tempo determinato.

52 Tenuto conto dell'insieme delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda, terza e quarta questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che nega qualsiasi indennità di cessazione del contratto di lavoro al lavoratore assunto mediante un contratto di lavoro di «interinidad» mentre consente l'attribuzione di una tale indennità, in particolare, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato comparabili. La sola circostanza che tale lavoratore abbia svolto il suo lavoro sulla base di un contratto di lavoro di «interinidad» non può costituire una ragione oggettiva che consente di giustificare il rifiuto di far beneficiare il suddetto lavoratore della menzionata indennità.

Sulle spese

53 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 (Decima 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 la nozione di «condizioni di impiego» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa della cessazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato.

2) La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che figura in allegato alla direttiva 1999/70 deve essere interpretata nel senso che essa si oppone ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, che nega qualsiasi indennità di cessazione del contratto di lavoro al lavoratore assunto mediante un contratto di lavoro di «interinidad» (contratto a termine per la copertura temporanea di un posto) mentre consente l'attribuzione di una tale indennità, in particolare, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato comparabili. La sola circostanza che tale lavoratore abbia svolto il suo lavoro sulla base di un contratto di lavoro di «interinidad» non può costituire una ragione oggettiva che consente di giustificare il rifiuto di far beneficiare il suddetto lavoratore della menzionata indennità.

Firme

---

*Lingua processuale: lo spagnolo.