



La Corte di Giustizia si pronuncia in tema del principio di non discriminazione con riferimento alla differenziazione fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato in merito alla corresponsione di indennità (CGUE, Grande Sezione, Sent. 5 giugno 2018, Causa C-677/16)

Posto che il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, 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, 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 obiettivamente giustificato, e 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 il lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna indennità, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

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 lavoro” – Comparabilità delle situazioni – Giustificazione – Nozione di “ragioni oggettive” – Indennità in caso di estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per un motivo oggettivo – Mancata

corresponsione dell'indennità in caso di scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato di interinidad»

Nella causa C-677/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 33 di Madrid, Spagna), con decisione del 21 dicembre 2016, pervenuta in cancelleria il 29 dicembre 2016, nel procedimento

Lucia Montero Mateos

contro

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

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 L. Montero Mateos, da G. de Federico Fernández, abogado;
- per l'Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, da M.J. Miralles de Imperial Ollero, in qualità di agente;
- 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»), 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 Lucía Montero Mateos e la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Agenzia per l'assistenza sociale del comune di Madrid facente capo all'assessorato alle politiche sociali e alla famiglia della Comunità autonoma di Madrid, Spagna) (in prosieguo: l'«Agenzia»), vertente sull'estinzione per scadenza del termine del contratto di lavoro di *interinidad* intercorrente tra la ricorrente e tale Agenzia.

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] 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:

«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».

Il diritto spagnolo

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

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

11 Ai sensi dell'articolo 15, paragrafo 6, 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.

12 L'articolo 49, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori così dispone:

«1. Il contratto di lavoro si estingue:

(...)

b) per i motivi validamente indicati nel contratto, a meno che essi costituiscano un abuso di diritto manifesto da parte del datore di lavoro;

c) alla scadenza del termine convenuto o alla realizzazione dell'opera o del servizio oggetto del contratto. Quando il contratto si estingue, ad eccezione dei casi 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;

(...)».

13 Ai sensi dell'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, costituiscono «ragioni oggettive» idonee a fondare l'estinzione del contratto di lavoro l'inidoneità 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.

14 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.

15 L'articolo 4, paragrafo 1, del Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (regio decreto 2720/1998 recante attuazione dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori nell'ambito di contratti a tempo determinato), del 18 dicembre 1998 (BOE n. 7, dell'8 gennaio 1999, pag. 568), definisce il contratto di *interinidad* come il contratto concluso per sostituire un lavoratore dell'impresa che ha diritto a conservare il suo posto di lavoro in forza di una disposizione normativa, di un contratto collettivo o di un accordo individuale, o per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante un procedimento di assunzione o promozione in vista dell'assegnazione definitiva di tale posto.

16 Secondo l'articolo 4, paragrafo 2, del suddetto regio decreto, il contratto deve indicare, in particolare, il lavoratore sostituito e il motivo della sostituzione o il posto di lavoro che sarà assegnato in via definitiva in esito al procedimento di assunzione. La durata del contratto di *interinidad* concluso per sostituire un lavoratore dell'impresa che ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro corrisponde a quella dell'assenza di tale lavoratore. La durata del contratto di *interinidad* concluso per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante il procedimento di assunzione o di promozione volto all'assegnazione definitiva di detto posto corrisponde alla durata di tale procedimento. Tale durata non può essere superiore a tre mesi; alla scadenza di tale termine massimo, non può essere concluso un nuovo contratto con lo stesso oggetto. Nell'ambito dei procedimenti di assunzione svolti dalla pubblica amministrazione per l'assegnazione di posti di lavoro, la durata dei contratti di *interinidad* coincide con la durata di tali procedimenti conformemente a quanto previsto dalla normativa specifica pertinente.

17 L'articolo 8, paragrafo 1, di tale regio decreto così dispone:

«I contratti a tempo determinato si estinguono, su denuncia di una qualsiasi delle parti, per le seguenti cause:

(...)

c) L'estinzione di un contratto di *interinidad* avviene in presenza di una delle seguenti cause:

- 1) il reinserimento del lavoratore sostituito;
- 2) la scadenza del termine stabilito dalla legge o concordato nel contratto per il reinserimento;
- 3) l'estinzione della causa alla base della conservazione del posto di lavoro;
- 4) la scadenza di un termine di tre mesi nell'ambito dei procedimenti di selezione o di promozione per l'assegnazione definitiva di posti di lavoro o del termine applicabile nei procedimenti di assunzione presso le pubbliche amministrazioni».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

18 Il 13 marzo 2007 la sig.ra Montero Mateos stipulava con l'Agenzia un contratto di lavoro di *interinidad* al fine di sostituire un lavoratore a tempo indeterminato. Il 1° febbraio 2008 tale contratto veniva trasformato in un contratto di *interinidad* per la copertura temporanea di un posto vacante.

19 Il posto occupato dalla sig.ra Montero prevedeva la fornitura di prestazioni di servizi in qualità di addetto alla ristorazione in una struttura residenziale per anziani dipendente dall'Agenzia.

20 Il 3 ottobre 2009, la Comunidad de Madrid (Comunità di Madrid, Spagna) ha organizzato un procedimento di assunzione per la copertura di posti di addetto alla ristorazione. Il 27 luglio 2016 il posto occupato dalla sig.ra Montero Mateos è stato assegnato a una persona selezionata in esito a tale procedimento.

21 Di conseguenza, il contratto di *interinidad* dell'interessata si è estinto con effetto dal 30 settembre 2016.

22 Il 14 ottobre 2016 la sig.ra Montero Mateos ha proposto un ricorso contro la decisione di porre fine al suo contratto dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 33 di Madrid, Spagna).

23 Nella sua decisione di rinvio tale giudice rileva che, nell'ambito del suo contratto di *interinidad*, la sig.ra Montero Mateos svolgeva le stesse mansioni per le quali è stata assunta la persona selezionata in esito al procedimento menzionato al punto 20 della presente sentenza. Tali due lavoratori dovrebbero quindi essere considerati lavoratori comparabili, ai fini dell'applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro.

24 Peraltro, l'indennità corrisposta al termine del contratto di lavoro a tempo determinato e quella corrisposta per il licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile per una delle ragioni previste all'articolo 52 dello Statuto

dei lavoratori rientrano nella nozione delle condizioni di lavoro, ai sensi di detta clausola 4.

25 Il giudice del rinvio rileva inoltre che, ai sensi del diritto spagnolo, quando il contratto di lavoro si estingue per una delle ragioni previste all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, è concessa al lavoratore un'indennità legale corrispondente a venti giorni di retribuzione per anno di servizio prestato nell'impresa, indipendentemente dalla circostanza che il suo contratto o rapporto di lavoro sia a tempo determinato o indeterminato. In tal caso, i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato sarebbero quindi trattati nello stesso modo.

26 Quando invece giunge a termine un contratto di *interinidad*, come nel caso di specie, alla fine del periodo per il quale è stato concluso, il lavoratore interessato non percepirebbe nessuna indennità.

27 Secondo il giudice del rinvio, una disparità di trattamento, ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, potrebbe constatarsi nel caso di specie solo qualora si ammettesse che la situazione di un lavoratore il cui contratto a tempo determinato si estingue alla scadenza del termine per il quale è stato concluso è comparabile a quella di un lavoratore il cui contratto a tempo indeterminato si estingue per una delle cause previste all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

28 La sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) avrebbe indotto i giudici spagnoli a concedere a tale prima categoria di lavoratori, alla scadenza del termine per il quale i contratti di *interinidad* sono stati conclusi, un'indennità pari a quella concessa, in particolare, ai lavoratori a tempo indeterminato in caso di estinzione dei loro contratti di lavoro per una delle cause previste all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

29 Tale sentenza avrebbe avuto ripercussioni sul mercato del lavoro spagnolo, caratterizzato da una disoccupazione endemica e da un numero elevato di contratti a tempo determinato.

30 Tuttavia, detta sentenza non avrebbe risposto alla questione se la circostanza che le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato sono necessariamente a conoscenza della durata limitata di tale contratto, sia tale da giustificare, per quanto riguarda le indennità per estinzione del rapporto di lavoro, un trattamento distinto da quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro si estingue per una delle cause previste all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

31 Il giudice del rinvio sottolinea più in particolare che il lavoratore assunto con un contratto di lavoro di *interinidad* stipulato per garantire la sostituzione di un lavoratore dell'impresa che ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro, non può

ignorare che occupa tale posto provvisoriamente, per soddisfare una necessità oggettivamente temporanea.

32 Per contro, l'estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, come l'estinzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato per gli stessi motivi, conseguirebbero alla sopravvenienza di un fatto certamente possibile, ma impreveduto, che incide sull'equilibrio economico del contratto di lavoro a tal punto che diventa inutile o impossibile mantenerlo.

33 Sarebbe quindi lecito considerare che il sopraggiungere della scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato, conformemente alle clausole dello stesso, si distingue, per la sua prevedibilità, dall'estinzione di un contratto di lavoro per uno dei motivi previsti all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori. Infatti, l'estinzione del contratto per un motivo siffatto, a causa della sua imprevedibilità, tradirebbe le aspettative del lavoratore rispetto alla stabilità del rapporto di lavoro. Ciò potrebbe considerarsi una ragione oggettiva che giustificerebbe un trattamento diverso di tali situazioni riguardo alla concessione di un'indennità al lavoratore.

34 Tuttavia, si potrebbe anche considerare che l'assegnazione di un posto, occupato sino ad allora da un lavoratore con contratto di *interinidad*, alla persona selezionata in esito a un procedimento diretto a coprire tale posto in modo permanente costituisce una ragione oggettiva legata all'organizzazione dell'impresa, non imputabile al lavoratore. Nel caso di specie, tale considerazione potrebbe deporre a favore della concessione alla sig.ra Montero Mateos della stessa indennità concessa ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

35 Peraltro, un lavoratore, che sia assunto a tempo determinato o indeterminato, subirebbe un danno concreto nel perdere il proprio posto di lavoro. Secondo il giudice del rinvio, se l'indennità versata in occasione della cessazione del rapporto di lavoro è diretta effettivamente a risarcire tale danno, potrebbe considerarsi ingiusto concederla soltanto in una parte dei casi in cui la cessazione di tale rapporto di lavoro non è imputabile al lavoratore.

36 In tali circostanze, il Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 33 di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se la clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che l'estinzione, per scadenza del termine, di un contratto a tempo determinato di *interinidad* finalizzato alla copertura di un posto vacante, termine per il quale il contratto stesso è stato stipulato tra il datore di lavoro e la lavoratrice, costituisca una ragione oggettiva che giustifichi il fatto che, in tale caso, il legislatore nazionale non

abbia previsto la corresponsione di alcuna indennità di fine rapporto, mentre nel caso di un lavoratore a tempo indeterminato in una situazione comparabile, che sia stato licenziato per una causa oggettiva, è prevista la corresponsione di un'indennità corrispondente a 20 giorni retribuiti per ogni anno di servizio».

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

Sulla questione pregiudiziale

38 Con la sua 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 a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione volto alla copertura definitiva del posto, come il contratto di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

39 A tal proposito occorre rammentare che, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, al suo terzo comma, il preambolo dell'accordo quadro precisa che 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, mediante la fissazione di 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, e del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 22).

40 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 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, e del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 23).

41 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, come rammentati nei due punti precedenti, la clausola 4 di quest'ultimo dev'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, e del 13 marzo 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 24; v. altresì, in tal senso, sentenza del 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 38).

42 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 dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.

43 Nel caso di specie, occorre rilevare in primo luogo che, poiché il contratto di lavoro della sig.ra Montero Mateos prevedeva l'estinzione dello stesso al verificarsi di un determinato evento, vale a dire l'assegnazione definitiva ad un terzo, al termine di una procedura di selezione, del posto da essa occupato in modo temporaneo, la stessa deve essere considerata «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

44 Occorre quindi, in secondo luogo, valutare 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. Al riguardo, la Corte ha dichiarato 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).

45 La Corte ha quindi considerato 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).

46 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).

47 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 tale 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).

48 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.

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

50 Al 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 il 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 citata).

51 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, 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 (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, e del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31).

52 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se la sig.ra Montero Mateos, allorché era alle dipendenze dell'Agenzia con contratto di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo (v., per analogia, 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).

53 Ciò premesso, emerge dalle informazioni a disposizione della Corte che la sig.ra Montero Mateos, quando era alle dipendenze dell'Agenzia con un contratto

di *interinidad*, svolgeva le stesse mansioni, di addetta alla ristorazione in una struttura residenziale per anziani, per le quali è stata assunta la persona selezionata al termine del procedimento di cui al punto 20 della presente sentenza, che aveva precisamente l'obiettivo di coprire in modo permanente il posto che occupava la sig.ra Montero Mateos durante tale periodo.

54 Pertanto, con riserva della valutazione definitiva da parte del giudice del rinvio, tenuto conto dell'insieme degli elementi pertinenti, si deve considerare che la situazione di una lavoratrice a tempo determinato quale la sig.ra Montero Mateos era comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato assunto dall'Agenzia per svolgere le stesse mansioni di addetta alla ristorazione in una struttura residenziale per anziani.

55 Occorre quindi verificare se esiste una ragione oggettiva che giustifichi che la scadenza di un contratto di *interinidad* non dia luogo alla corresponsione di alcuna indennità al lavoratore a tempo determinato interessato, mentre un lavoratore a tempo indeterminato beneficia di un'indennità qualora sia licenziato per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori.

56 A tale proposito occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma generale o astratta, quale quella di una legge o di un contratto collettivo (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57, e 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).

57 Tale nozione richiede, secondo una giurisprudenza altresì costante, che la disparità 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 disparità 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, dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., in particolare, sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 53, del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 45, e ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 65).

58 Nel caso di specie, il governo spagnolo fa riferimento alla differenza che caratterizza il contesto in cui intervengono le cause di estinzione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 49, paragrafo 1, lettera c), dello Statuto dei lavoratori, quali il sopraggiungere del termine di scadenza di un contratto di *interinidad*, rispetto a quello in cui è previsto il pagamento di un'indennità in caso di licenziamento per una delle ragioni 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. Al fine di giustificare la differenza di trattamento di cui al procedimento principale, detto governo sottolinea in sostanza che, nella prima ipotesi, l'interruzione del rapporto di lavoro avviene in occasione di un evento che poteva essere conosciuto in anticipo dal lavoratore al momento della conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato. Ciò ben corrisponderebbe alla situazione di cui trattasi nel procedimento principale, in cui il contratto di *interinidad* si è estinto per effetto dell'assegnazione del posto vacante che la sig.ra Montero Mateos occupava temporaneamente. Nella seconda ipotesi, invece, il versamento dell'indennità di cui all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori sarebbe motivato dalla volontà di compensare la delusione delle aspettative legittime del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro, causata dal suo licenziamento per un motivo di cui all'articolo 52 di detto Statuto.

59 A tale proposito, occorre rilevare che l'estinzione del contratto di lavoro di *interinidad* della sig.ra Montero Mateos, per il motivo che il posto da quest'ultima occupato in via provvisoria in virtù di tale contratto è stato assegnato in modo definitivo al termine del procedimento di cui al punto 20 della presente sentenza, 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.

60 Infatti, discende dalla definizione della nozione di contratto a tempo determinato di cui alla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, che un contratto di tale natura cessa di produrre i suoi effetti per il futuro alla scadenza del termine assegnatogli, che potrebbe essere determinato dal completamento di un compito specifico, dal raggiungimento di una certa data o, come nel caso di specie, dal verificarsi di un evento specifico. Pertanto, le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato, conoscono, dal momento della sua conclusione, la data o l'evento che ne determina il termine. Tale termine limita la durata del rapporto di lavoro, senza che le parti debbano manifestare la loro volontà al riguardo dopo la conclusione di detto contratto.

61 Diversamente, l'estinzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per una delle ragioni di cui all'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, su iniziativa del datore di lavoro, consegue al verificarsi di circostanze non previste alla data della

conclusione di quest'ultimo, e che vengono a falsare il normale svolgimento del rapporto di lavoro. Come risulta dalle spiegazioni del governo spagnolo ricordate al punto 58 della presente sentenza e come ha osservato in sostanza l'avvocato generale al paragrafo 55 delle sue conclusioni, è proprio al fine di compensare detta imprevedibilità della cessazione del rapporto di lavoro per tale motivo e, pertanto, la delusione delle aspettative legittime 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.

62 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.

63 In tali condizioni, si deve considerare che l'oggetto specifico dell'indennità di licenziamento prevista all'articolo 53, paragrafo 1, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, come pure il contesto particolare in cui si inserisce la corresponsione di detta indennità, costituiscono una ragione oggettiva che giustifica la differenza di trattamento in questione.

64 Nel caso di specie, la sig.ra Montero Mateos non poteva conoscere, al momento della conclusione del contratto di *interinidad*, la data esatta in cui il posto occupato nell'ambito di tale contratto sarebbe stato coperto in via definitiva, né che la durata di quest'ultimo si sarebbe rivelata insolitamente lunga. Tuttavia, tale contratto si è estinto per la scomparsa della causa che ne aveva giustificato la conclusione. Ciò premesso, spetta al giudice del rinvio esaminare se, tenuto conto dell'imprevedibilità dell'estinzione di tale contratto e della sua durata insolitamente lunga, esso debba essere riquilibrato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

65 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione pregiudiziale dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna indennità, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto, come il contratto di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Sulle spese

66 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, 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, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna indennità, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto, come il contratto di *interinidad* di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Firme