Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

25 luglio 2018 *

«Rinvio pregiudiziale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Conseguenze di un licenziamento disciplinare considerato "illegittimo" – Nozione di "condizioni di impiego" – Lavoratore a tempo indeterminato non permanente – Differenza di trattamento fra un lavoratore permanente e un lavoratore non permanente a tempo determinato o indeterminato – Reintegrazione del lavoratore o corresponsione di un'indennità»

Nella causa C-96/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa, Spagna), con decisione del 26 gennaio 2017, pervenuta in cancelleria il 22 febbraio 2017, nel procedimento

Gardenia Vernaza Ayovi

contro

Consorci Sanitari de Terrassa,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da C.G. Fernlund, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 7 dicembre 2017,

considerate le osservazioni presentate:

– per G. Vernaza Ayovi, da M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado;

– per il Consorci Sanitari de Terrassa, da A. Bayón Cama e D. Cubero Díaz, abogados;

– per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis, in qualità di agente;

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

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 25 gennaio 2018,

* Lingua processuale: lo spagnolo.

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 dell'articolo 20 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 sig.ra Gardenia Vernaza Ayovi e il Consorci Sanitari de Terrassa (Consorzio sanitario di Terrassa, Spagna) in merito al licenziamento disciplinare subito dalla sig.ra Vernaza Ayovi.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

4 La clausola 3 dell'accordo quadro, rubricata «Definizioni», prevede quanto segue:

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

2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

5 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro così recita:

«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».

6 La clausola 5, punto 2, dell'accordo quadro così dispone:

«Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

a) devono essere considerati "successivi";

b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

Diritto spagnolo

7 L'articolo 56, paragrafo 1, del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015 recante approvazione del testo consolidato della legge sullo statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015), prevede quanto segue:

«Qualora il licenziamento sia dichiarato illegittimo, il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla notifica della sentenza, può optare tra la reintegrazione del lavoratore nell'impresa e il pagamento di un'indennità equivalente a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio, essendo contabilizzati pro rata su base mensile i periodi inferiori ad un anno, fino a un massimo di 24 mensilità. Se opta per l'indennità, ciò determina l'estinzione del contratto di lavoro, che s'intende prodotta alla data della cessazione effettiva dalle funzioni».

8 Il Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (regio decreto legislativo 5/2015 che approva il testo consolidato della legge sullo statuto di base del dipendente pubblico), del 30 ottobre 2015 (BOE n. 261, del 31 ottobre 2015; in prosieguo: lo «statuto di base del dipendente pubblico»), all'articolo 2, rubricato «Ambito di applicazione», così dispone:

«1. Il presente statuto si applica ai funzionari e, se del caso, agli agenti contrattuali al servizio delle seguenti pubbliche amministrazioni:

(…)

5. Il presente statuto ha natura suppletiva per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni che non rientra nel suo ambito di applicazione.

(…)».

9 L'articolo 7 dello statuto di base del dipendente pubblico, rubricato «Normativa applicabile agli agenti contrattuali», prevede quanto segue:

«La posizione degli agenti contrattuali al servizio della pubblica amministrazione è disciplinata, oltre che dalla legislazione sul lavoro e dalle altre norme generalmente applicabili, anche dalle disposizioni del presente statuto che così prevedono».

10 L'articolo 8 dello statuto di base del dipendente pubblico, rubricato «Nozione e categorie di dipendenti pubblici», così recita:

«1. Sono dipendenti pubblici i lavoratori che svolgono funzioni retribuite presso le amministrazioni pubbliche al servizio degli interessi generali.

2. I dipendenti pubblici si inquadrano nelle seguenti categorie:

a) Funzionari di ruolo.

b) Funzionari temporanei.

c) Agenti reclutati con contratto permanente, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

d) Personale reclutato occasionalmente».

11 L'articolo 93 dello statuto di base del dipendente pubblico, rubricato «Responsabilità disciplinare», dispone quanto segue:

«1. I funzionari pubblici e gli agenti contrattuali sono soggetti al regime disciplinare istituito dal presente titolo e dalle regole stabilite dalle leggi in materia di funzione pubblica che danno attuazione al presente statuto.

(…)

4. Nelle fattispecie non previste dal presente titolo, il regime disciplinare degli agenti contrattuali è disciplinato dalla legislazione sul lavoro».

12 L'articolo 96 dello statuto di base del dipendente pubblico, rubricato «Sanzioni», al suo paragrafo 2 prevede quanto segue:

«Qualora un licenziamento deciso a seguito di un procedimento disciplinare per colpa molto grave venga dichiarato illegittimo, l'agente contrattuale permanente deve essere reintegrato nel posto di lavoro».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

13 La sig.ra Vernaza Ayovi è stata assunta il 30 maggio 2006 in qualità di infermiera dalla Fundació Sant Llàtzer (Fondazione privata San Lazzaro, Spagna) con un contratto di «interinidad», vale a dire un contratto a termine per la copertura temporanea di un posto in caso di sostituzione di un lavoratore o in attesa che si liberi un posto. Tale contratto si è risolto il 14 agosto 2006. Il 15 agosto 2006, le parti hanno stipulato un nuovo contratto di «interinidad», trasformatosi, in data 28 dicembre 2006, in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non permanente. I diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro sono stati ceduti al Consorzio sanitario di Terrassa.

14 Alla sig.ra Vernaza Ayovi è stata concessa un'aspettativa per motivi personali per il periodo compreso fra il 19 luglio 2011 e il 19 luglio 2012, che è stata prorogata in due occasioni, ogni volta per la durata di un anno. In data 19 giugno 2014, la sig.ra Vernaza Ayovi ha chiesto di essere reintegrata. Il Consorzio sanitario di Terrassa le ha risposto adducendo la mancanza di disponibilità di un posto corrispondente alla sua qualifica. Il 29 aprile 2016, la signora ha rinnovato la sua domanda di reintegrazione.

15 In data 6 maggio 2016, il Consorzio sanitario di Terrassa le ha inviato un calendario orario basato su un lavoro a tempo parziale. La sig.ra Vernaza Ayovi, rifiutando un impiego che non fosse a tempo pieno, non si è presentata sul luogo di lavoro e, per tale motivo, il 15 luglio 2016 è stata licenziata.

16 Il 26 agosto 2016, la ricorrente nel procedimento principale ha proposto un ricorso dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa, Spagna) al fine di accertare l'illegittimità del licenziamento e di ottenere la condanna del suo datore di lavoro o a reintegrarla in condizioni di impiego identiche a quelle vigenti prima del suo licenziamento e a corrisponderle la totalità delle retribuzioni non percepite dal giorno del licenziamento, oppure a versarle l'indennità massima prevista dalla legge in caso di licenziamento illegittimo.

17 Il suddetto giudice ritiene che alla sig.ra Vernaza Ayovi possa essere applicato l'accordo quadro in quanto, da un lato, il suo contratto di lavoro è divenuto a tempo indeterminato solo dopo la conclusione di due contratti a tempo determinato, non potendosi quindi escludere un'ipotesi di abuso dei contratti a termine, e, dall'altro, ella non gode dello status di agente contrattuale permanente.

18 In tale contesto, lo Juzgado de lo Social n. 2 de Terrassa (Tribunale del lavoro n. 2 di Terrassa) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«Nell'ambito di un ricorso contro il licenziamento disciplinare di una lavoratrice inquadrata come lavoratrice a tempo indeterminato non permanente al servizio della pubblica amministrazione,

1) Se rientri nella nozione di "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4, punto 1, [dell'accordo quadro] la soluzione legale offerta dall'ordinamento giuridico in relazione alla qualifica di un licenziamento disciplinare considerato illegittimo e, in particolare, la soluzione indicata dall'articolo 96, paragrafo 2, [dello statuto di base del dipendente pubblico].

2) Se, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro], debba considerarsi discriminatoria una situazione come quella prevista dall'articolo 96, paragrafo 2, [dello statuto di base del dipendente pubblico], secondo cui il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione, qualora sia dichiarato ingiustificato – ossia illegittimo – comporti sempre la reintegrazione del lavoratore, mentre nel caso di un lavoratore a tempo indeterminato non permanente – o temporaneo – che svolga le stesse funzioni di un lavoratore permanente, sia prevista la possibilità di non procedere alla reintegrazione in cambio della corresponsione di un'indennità.

3) Se, nelle circostanze di cui alla questione precedente, una disparità di trattamento sia giustificata qualora venga esaminata non alla luce della direttiva, ma dell'articolo 20 della Carta (…)».

Sulle questioni pregiudiziali

19 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, 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, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un'indennità.

20 Occorre infatti rilevare, in via preliminare, che, dato che l'uguaglianza davanti alla legge sancita dall'articolo 20 della Carta è stata attuata, per quanto riguarda i lavoratori a tempo determinato, dalla direttiva 1999/70 e, in particolare, dalla clausola 4 dell'accordo quadro che figura nel suo allegato, la situazione controversa nel procedimento principale deve essere presa in esame alla luce della suddetta direttiva e dell'accordo quadro.

21 Ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi dello stesso consiste nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, al suo terzo comma, il preambolo dell'accordo quadro precisa che esso «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 precisa, a tal fine, che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

22 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

23 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

24 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 motivo che i primi lavorano a tempo determinato – a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.

25 Nel caso di specie, occorre rilevare, in primo luogo, che il giudice del rinvio afferma che un contratto di lavoro come quello della sig.ra Vernaza Ayovi, sulla base dei criteri del diritto interno, deve essere considerato un contratto di lavoro a tempo determinato.

26 Una lavoratrice quale la sig.ra Vernaza Ayovi deve quindi essere considerata «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro e, pertanto, ricade nell'ambito di applicazione di quest'ultimo.

27 In secondo luogo, per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

28 A tal riguardo, la Corte ha dichiarato che tale nozione ricomprende, in particolare, le regole relative alla determinazione del termine di preavviso applicabile in caso di estinzione dei contratti di lavoro a tempo determinato, nonché quelle relative 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punti 42, 44 e 45).

29 Infatti, 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 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

30 Orbene, tali considerazioni sono pienamente trasponibili al regime di reintegrazione di cui trattasi nel procedimento principale, di cui beneficia il lavoratore permanente in caso di licenziamento disciplinare considerato «illegittimo», dato che siffatto regime ha come fondamento il rapporto di lavoro che si è instaurato tra tale lavoratore e il suo datore di lavoro.

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

32 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

33 A tal 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 (sentenze del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 37, e del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 47).

34 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

35 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se la sig.ra Vernaza Ayovi si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori permanenti assunti dallo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

36 È peraltro pacifico che sussiste una differenza di trattamento fra i lavoratori permanenti e i lavoratori non permanenti, come la sig.ra Vernaza Ayovi, per quanto attiene alle conseguenze di un eventuale licenziamento illegittimo.

37 Pertanto, con riserva della valutazione definitiva da parte del giudice del rinvio circa la comparabilità fra la situazione di un lavoratore non permanente, come la sig.ra Vernaza Ayovi, e quella di un lavoratore permanente, tenuto conto del complesso degli elementi pertinenti, occorre verificare se esista una ragione oggettiva che giustifichi il diverso trattamento.

38 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 generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

39 Detta nozione richiede, secondo una giurisprudenza parimenti costante, che la differenza di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 54 e giurisprudenza ivi citata).

40 A tal riguardo, dal fascicolo di cui dispone la Corte e dalle risposte ai quesiti posti dalla Corte in udienza risulta che la regola generale applicabile nel caso di un licenziamento considerato ingiustificato» o «illegittimo» prevede che il datore di lavoro possa optare per il reintegro o l'indennizzo del lavoratore interessato.

41 Inoltre, è solo a titolo di eccezione alla suddetta regola generale che i lavoratori permanenti al servizio della pubblica amministrazione il cui licenziamento disciplinare venga dichiarato illegittimo devono obbligatoriamente essere reintegrati.

42 Il governo spagnolo fa valere che tale differenza di trattamento è giustificata alla luce delle modalità di reclutamento di quest'ultima categoria di lavoratori e del particolare contesto in cui detto reclutamento interviene. La garanzia di reintegro di cui trattasi sarebbe quindi indissolubilmente legata al sistema d'accesso agli impieghi permanenti. In effetti, lo statuto di base del dipendente pubblico prevede che il sistema di reclutamento degli agenti contrattuali permanenti abbia carattere selettivo e che, al fine di rispettare i principi di uguaglianza e di riconoscimento del merito e della capacità nell'accesso al pubblico impiego, includa una o più prove miranti a valutare la capacità dei candidati e a stilare una graduatoria, oppure sia il risultato di un processo di valutazione del merito dei candidati. Attraverso il meccanismo del reintegro automatico in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, il legislatore spagnolo intende proteggere i lavoratori permanenti all'interno della pubblica amministrazione nel rispetto dei principi di uguaglianza, di riconoscimento del merito e di capacità e pubblicità.

43 Il governo spagnolo ha sostenuto, a tal riguardo, che il mantenimento nelle funzioni costituisce un imperativo derivante dal superamento di un concorso per l'accesso alla pubblica amministrazione e che il superamento di tale concorso giustifica la concessione di maggiori garanzie al personale permanente, come il diritto alla permanenza nell'impiego, rispetto al personale a tempo determinato o a tempo indeterminato.

44 Secondo tale governo, la reintegrazione obbligatoria garantisce agli agenti permanenti la stabilità dell'occupazione, in considerazione dei principi sanciti dalla Costituzione spagnola, mentre, per il personale non permanente, il mantenimento nelle funzioni non è un elemento fondamentale del rapporto di lavoro e quindi, in questo secondo caso, il legislatore spagnolo non ha ritenuto opportuno privare l'amministrazione datrice di lavoro della facoltà di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore il cui licenziamento disciplinare venga dichiarato illegittimo e la corresponsione a quest'ultimo di un'indennità.

45 Tale differenza inerente alle modalità di reclutamento, secondo le spiegazioni del governo spagnolo, ha come effetto che l'agente contrattuale permanente, che non è un funzionario ma ha comunque superato una procedura di selezione conforme ai principi di uguaglianza e di riconoscimento del merito e della capacità, può beneficiare della suddetta garanzia di permanenza, la quale costituisce un'eccezione al regime ordinario previsto dal diritto del lavoro.

46 Si deve considerare che, sebbene la differenza di trattamento di cui trattasi non possa essere giustificata dall'interesse pubblico di per sé connesso alle modalità di reclutamento dei lavoratori permanenti, possono tuttavia giustificare una tale differenza alcune considerazioni che emergono dalle caratteristiche del diritto interno della funzione pubblica, quali quelle ricordate ai punti da 42 a 44 della presente sentenza. A tal proposito, le considerazioni circa l'imparzialità, l'efficacia e l'indipendenza dell'amministrazione implicano una certa permanenza e stabilità dell'impiego. Tali considerazioni, che non hanno equivalenti nel diritto comune del lavoro, sono atte a spiegare e giustificare i limiti al potere di recesso unilaterale dei datori di lavoro pubblici e, di conseguenza, la scelta del legislatore nazionale di non concedere a questi ultimi la facoltà di scelta fra il reintegro e il risarcimento dei danni subiti a causa di un licenziamento illegittimo.

47 Pertanto, occorre considerare che la reintegrazione automatica dei lavoratori permanenti si inserisce in un contesto notevolmente diverso, da un punto di vista fattuale e giuridico, da quello in cui si trovano i lavoratori non permanenti (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 56).

48 Sulla scorta di tali premesse, si deve ritenere che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 39 della presente sentenza.

49 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un'indennità.

Sulle spese

50 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Sesta Sezione) dichiara:

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 essa non osta a una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, ai sensi della quale, qualora il licenziamento disciplinare di un lavoratore permanente al servizio della pubblica amministrazione sia dichiarato illegittimo, il lavoratore interessato è obbligatoriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore a tempo determinato o un lavoratore a tempo indeterminato non permanente che svolga le stesse funzioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato e ricevere in contropartita un'indennità.

Firme