Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

5 febbraio 2015*

«Rinvio pregiudiziale — Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea — Accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato — Normativa nazionale che prevede un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un periodo di prova di un anno — Attuazione del diritto dell'Unione — Insussistenza — Incompetenza della Corte»

Nella causa C-117/14,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social n. 23 de Madrid (Spagna), con decisione del 4 marzo 2014, pervenuta in cancelleria l'11 marzo 2014, nel procedimento

Grima Janet Nisttahuz Poclava

contro

Jose María Ariza Toledano,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da C. Vajda, presidente di sezione, A. Rosas (relatore) e E. Juhász, giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per il governo spagnolo, da A. Rubio González, in qualità di agente;

— per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;

— per la Commissione europea, da J. Enegren e R. Vidal Puig, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: lo spagnolo.

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e 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 L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Nisttahuz Poclava e il suo datore di lavoro, il sig. Ariza Toledano, in merito al licenziamento della prima.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 L'articolo 30 della Carta, intitolato «Tutela in caso di licenziamento ingiustificato», stabilisce quanto segue:

«Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali».

4 Conformemente all'articolo 1 della direttiva 1999/70, «[s]copo della presente direttiva è attuare l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, che figura nell'allegato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 L'allegato alla direttiva 1999/70 contiene l'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: l'«accordo quadro»). La clausola 1 dell'accordo quadro enuncia quanto segue:

«L'obiettivo del presente accordo quadro è:

a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

6 La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», al punto 1 prevede quanto segue:

«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».

7 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», così stabilisce:

«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;

(…)».

8 La clausola 5 dell'accordo quadro, relativa alle «Misure di prevenzione degli abusi», enuncia quanto segue:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;

b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;

c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. 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».

Il diritto spagnolo

Il diritto del lavoro

9 Il rapporto di lavoro è disciplinato dal regio decreto legislativo n. 1/1995, del 24 marzo 1995, relativo all'approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori (BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654; in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»).

10 Riguardo al «Periodo di prova», l'articolo 14 dello Statuto dei lavoratori stabilisce quanto segue:

«1. Un periodo di prova può essere concordato per iscritto, fatte salve le limitazioni relative alla durata che, se del caso, sono definite nei contratti collettivi. In mancanza di contratto collettivo, la durata del periodo di prova non può essere superiore a sei mesi per i lavoratori aventi una qualifica di tecnico specializzato [técnicos titulados] e a due mesi per gli altri lavoratori. Nelle imprese con almeno venticinque dipendenti il periodo di prova non può essere superiore a tre mesi per i lavoratori diversi da quelli aventi una qualifica di tecnico specializzato.

Nel caso di contratti temporanei a tempo determinato previsti all'articolo 15 e conclusi per una durata non superiore a sei mesi, il periodo di prova non può eccedere un mese, salvo diverse indicazioni in un contratto collettivo. (…)».

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori

11 La legge n. 3/2012, del 6 luglio 2012, recante misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (BOE n. 162, del 7 luglio 2012, pag. 49113) ha modificato la legislazione del lavoro a causa della crisi economica che stava attraversando il Regno di Spagna.

12 Tra le misure di «promozione dell'occupazione a tempo indeterminato e altre misure per favorire la creazione di posti di lavoro» l'articolo 4 della legge n. 3/2012 prevede il «contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori». Lo stesso articolo 4, ai paragrafi da 1 a 3, dispone quanto segue:

«1. Al fine di facilitare la stabilità dell'occupazione pur promuovendo lo spirito di impresa, le imprese con almeno 50 lavoratori possono concludere il contratto di lavoro di sostegno agli imprenditori disciplinato dal presente articolo.

2. Il contratto è concluso per un tempo indeterminato e a tempo pieno ed è formalizzato per iscritto secondo il modello che sarà stabilito.

3. Il regime giuridico del contratto e i diritti e gli obblighi che ne derivano sono disciplinati in generale dalle disposizioni del testo riformulato della legge sullo Statuto dei lavoratori approvato dal regio decreto legislativo n. 1/1995 del 24 marzo e dai contratti collettivi per i contratti a tempo indeterminato, con la sola eccezione della durata del periodo di prova prevista all'articolo 14 dello Statuto dei lavoratori, che sarà in ogni caso di un anno. Un periodo di prova non può essere fissato qualora il lavoratore abbia già assunto le stesse funzioni nell'impresa, qualunque siano le modalità del contratto di lavoro».

13 Detto articolo 4 prevede, ai paragrafi 4 e 5, che il contratto di lavoro di sostegno agli imprenditori comporti vantaggi fiscali nonché vantaggi in materia previdenziale e che un contratto siffatto concluso con lavoratori disoccupati iscritti all'ufficio di collocamento conferisca il diritto a diversi incentivi.

14 L'articolo 4 della legge n. 3/2012, ai paragrafi da 6 a 8, dispone quanto segue:

«6. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori previsto al presente articolo non può essere concluso da un'impresa che, nei sei mesi precedenti la conclusione del contratto, abbia effettuato licenziamenti abusivi. (…)

7. Ai fini dell'applicazione dei vantaggi connessi al contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori, l'impresa deve assumere il lavoratore interessato per almeno tre anni a decorrere dalla costituzione del rapporto di lavoro. Inoltre, essa deve mantenere il livello di occupazione offerto dal contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori per almeno un anno dalla conclusione di tale contratto. In caso di mancato adempimento di tali obblighi, essa deve procedere al rimborso dei vantaggi.

(…)

8. Ai fini del presente articolo, si tiene conto del numero di dipendenti che lavorano nell'impresa al momento dell'assunzione».

15 Il periodo di validità di tale modalità di occupazione è definito dalla nona disposizione transitoria, paragrafo 2, della legge n. 3/2012, in questi termini:

«Nona disposizione transitoria. Conclusione di contratti per la formazione e l'apprendimento e di contratti di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori in relazione al tasso di disoccupazione.

(…)

2. I contratti di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori previsti all'articolo 4 della presente legge potranno essere conclusi fino a quando il tasso di disoccupazione del nostro paese non sia inferiore al 15%».

Fatti del procedimento principale e questioni pregiudiziali

16 La sig.ra Nisttahuz Poclava, di nazionalità boliviana, lavorava come cuoca per conto dell'impresa di ristorazione Taberna del Marqués. Il suo contratto di lavoro a tempo pieno si è concluso il 16 gennaio 2013. Tale contratto rientrava nella categoria dei contratti di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori.

17 La clausola n. 2 dello stesso contratto stabilisce che il periodo di prova della sig.ra Nisttahuz Poclava sarebbe comunque durato un anno. La clausola n. 11 del contratto disponeva che quest'ultimo poteva essere cofinanziato dal Fondo sociale europeo. Il contratto collettivo relativo al settore alberghiero e della ristorazione è applicabile per tutto quanto non sia disciplinato dalle disposizioni del contratto di lavoro.

18 Con lettera del 31 maggio 2013 è stato comunicato alla sig.ra Nisttahuz Poclava il licenziamento con effetto dalla stessa data per mancato superamento del periodo di prova.

19 Il 2 luglio 2013 la sig.ra Nisttahuz Poclava ha proposto ricorso contro il suo datore di lavoro dinanzi al Juzgado de lo Social n. 23 de Madrid (Tribunale del lavoro di Madrid), chiedendo che il proprio licenziamento fosse dichiarato abusivo e che il suo datore di lavoro fosse condannato o a reintegrarla applicandole le stesse condizioni in vigore prima della cessazione del contratto di lavoro, oppure a versarle un'indennità equivalente a 33 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio.

20 Il giudice del rinvio rileva che la durata del periodo di prova prevista all'articolo 4, paragrafo 3, della legge n. 3/2012 non corrisponde a quella stabilita abitualmente nel diritto spagnolo e non presenta alcuna relazione con le caratteristiche professionali della persona assunta. Tale disposizione avrebbe istituito un contratto atipico a durata determinata di un anno, che può trasformarsi in contratto a tempo indeterminato al termine del periodo di prova. Inoltre, durante questo periodo di prova il lavoratore non beneficerebbe della tutela giuridica contro un eventuale licenziamento, in particolare per quanto riguarda la forma di quest'ultimo, i motivi per i quali esso è disposto e il controllo giurisdizionale cui può essere soggetto.

21 Il giudice del rinvio fa valere inoltre che la legge n. 3/2012 è volta a facilitare l'impiego e figura tra le riforme della legislazione del lavoro adottate a seguito delle decisioni e delle raccomandazioni dell'Unione europea sulla politica dell'occupazione.

22 Riguardo alle decisioni e alle raccomandazioni dell'Unione, tale giudice cita in proposito gli articoli 148 TFUE, che prevede gli orientamenti in materia di occupazione, e 151 TFUE, la decisione 2008/618/CE del Consiglio, del 15 luglio 2008, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 198, pag. 47), la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, del 18 aprile 2012, intitolata «Verso una ripresa fonte di occupazione» [COM (2012) 173 final], la decisione 2010/707/UE del Consiglio, del 21 ottobre 2010, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 308, pag. 46), la raccomandazione del Consiglio, del 12 luglio 2011, sul programma nazionale di riforma 2011 della Spagna e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità aggiornato della Spagna, 2011-2014 (GU C 212, pag. 1), nonché la raccomandazione del Consiglio, del 10 luglio 2012, sul programma nazionale di riforma 2012 della Spagna e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità della Spagna 2012-2015 (GU C 219, pag. 81).

23 Secondo il giudice del rinvio, il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori viola l'articolo 30 della Carta, gli articoli 2.2, lettera b), e 4 della convenzione n. 158 sul licenziamento, adottata a Ginevra il 22 giugno 1982 dall'Organizzazione internazionale del lavoro, la carta sociale

europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 – violazione che risulta da una decisione del 23 maggio 2012 del Comitato europeo per i diritti sociali relativa a un contratto greco simile – nonché la direttiva 1999/70.

24 Per quanto concerne in particolare questa direttiva, il giudice del rinvio fa valere che la legge n. 3/2012 è in contrasto con gli obiettivi di quest'ultima, vale a dire il divieto di discriminazione dei lavoratori assunti nell'ambito di un contratto a tempo determinato e la prevenzione degli abusi risultanti dalla successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato. Essa instaurerebbe una discriminazione tra i lavoratori che hanno concluso siffatti contratti o rapporti di lavoro e quelli che beneficiano di un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato ordinario, durante il primo anno di esecuzione di tali contratti o rapporti di lavoro, nella misura in cui, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, non è previsto per i primi alcun indennizzo. Inoltre, detta legge introdurrebbe, in violazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, un nuovo contratto a tempo virtualmente determinato, che imporrebbe condizioni di lavoro meno favorevoli ai lavoratori cui esso è applicato.

25 Il giudice del rinvio si chiede se sia contraria al diritto dell'Unione una norma nazionale come quella che introduce e disciplina un contratto di lavoro, che prevede un periodo di prova di un anno ed esclude inoltre la possibilità di disciplinare in via convenzionale il periodo di prova mediante contrattazione collettiva. Esso si chiede altresì se tale periodo di prova, durante il quale è autorizzata la libera risoluzione del contratto di lavoro, sia compatibile con il diritto fondamentale garantito dall'articolo 30 della Carta.

26 Ciò considerato, il Juzgado de lo Social n. 23 de Madrid ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la normativa nazionale secondo cui il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori comporta un periodo di prova di un anno, durante il quale è consentito il libero licenziamento, sia in contrasto con il diritto dell'Unione e compatibile con il diritto fondamentale garantito dall'articolo 30 della Carta.

2) Se il periodo di prova di un anno previsto dal contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori sia contrario agli obiettivi e alla disciplina della direttiva 1999/70 – [e, pertanto, alle clausole 1 e 3 dell'accordo quadro]».

Sulla competenza della Corte

27 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente alla Corte se l'articolo 30 della Carta e la direttiva 1999/70 e, in particolare, le clausole 1 e 3 dell'accordo quadro, debbano essere interpretati nel senso che tali disposizioni ostano a una normativa nazionale come la normativa spagnola che istituisce e disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori e che prevede un periodo di prova di un anno.

28 Va ricordato che l'ambito di applicazione della Carta, per quanto riguarda l'operato degli Stati membri, è definito all'articolo 51, paragrafo 1, della medesima, ai sensi del quale le disposizioni della Carta si applicano agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione.

29 Infatti, dalla costante giurisprudenza della Corte risulta sostanzialmente che i diritti fondamentali garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione si applicano in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione, e non al di fuori di esse (sentenza Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

30 Occorre pertanto esaminare se la normativa spagnola che istituisce e disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori costituisca un'attuazione del diritto dell'Unione.

31 Come ricordato dal governo spagnolo e dalla Commissione europea, la direttiva 1999/70 nonché l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 40, nonché Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 33).

32 Ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, questo 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.

33 Conformemente alla clausola 3 dell'accordo quadro, la nozione di «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».

34 Dalla decisione di rinvio risulta che l'articolo 4, paragrafo 2, della legge n. 3/2012 stabilisce che «il contratto è stipulato a tempo indeterminato». L'articolo 4, paragrafo 3, della legge n. 3/2012 dispone che il contratto è disciplinato dalle disposizioni dello Statuto dei lavoratori e dai contratti collettivi applicabili ai contratti a tempo indeterminato, con la sola eccezione della durata del periodo di prova.

35 Sia dalla definizione di lavoratore a tempo determinato, di cui alla clausola 3 dell'accordo quadro, sia dalla legislazione nazionale applicabile nel procedimento principale emerge che un contratto di lavoro come quello della sig.ra Nisttahuz Poclava non può essere qualificato come contratto a tempo determinato.

36 Infatti, il periodo di prova serve essenzialmente a verificare l'idoneità e le capacità del lavoratore, mentre il contratto di lavoro a tempo determinato è utilizzato quando la cessazione del contratto o del rapporto di lavoro è determinata da condizioni oggettive.

37 In ogni caso, la durata di un periodo di prova, come prevista dalla legge n. 3/2012, non è disciplinata dalla direttiva 1999/70.

38 Pertanto, si deve concludere che un contratto come il «contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori» previsto dal diritto spagnolo non è un contratto a tempo determinato che rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70.

39 Nella motivazione della sua decisione, il giudice del rinvio ha richiamato altre disposizioni del diritto dell'Unione che, a suo parere, giustificano il fatto che la situazione giuridica di cui trattasi rientri nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione.

40 L'articolo 151 TFUE, che espone gli obiettivi dell'Unione e degli Stati membri in materia di politica sociale, non impone alcun obbligo particolare riguardo ai periodi di prova nei contratti di lavoro. Lo stesso vale per gli orientamenti e le raccomandazioni in materia di politica dell'occupazione adottati dal Consiglio in forza dell'articolo 148 TFUE, richiamati dal giudice del rinvio.

41 Al riguardo va ricordato che la Corte, nell'esame del «contratto di nuovo impiego» francese, ha dichiarato che, sebbene la tutela dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro sia uno dei mezzi per raggiungere gli obiettivi fissati dall'articolo 151 TFUE e il legislatore dell'Unione sia competente in tale settore, in base alle condizioni di cui all'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, le

situazioni che non sono state oggetto di misure adottate sul fondamento di tali articoli non rientrano nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione (ordinanza Polier, C- 361/07, EU:C:2008:16, punto 13).

42 Inoltre, il fatto che il contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori possa essere eventualmente finanziato da fondi strutturali non è sufficiente, di per sé, per ritenere che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale comporti un'attuazione del diritto dell'Unione ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

43 Nella motivazione della sua decisione, il giudice del rinvio richiama altresì gli articoli 2.2, lettera b), e 4 della convenzione n. 158 sul licenziamento, adottata a Ginevra il 22 giugno 1982 dall'Organizzazione internazionale del lavoro, e la Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961. È giocoforza constatare che la Corte, a norma dell'articolo 267 TFUE, è incompetente a pronunciarsi in materia di interpretazione di norme di diritto internazionale che vincolano gli Stati membri, ma esulano dalla sfera del diritto dell'Unione (v. sentenze Vandeweghe e a., 130/73, EU:C:1973:131, punto 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punto 61; ordinanza Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, punto 14, nonché sentenza Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, punto 22).

44 Dall'insieme delle suesposte considerazioni risulta che la situazione di cui trattasi nel procedimento principale non rientra nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. Di conseguenza, la Corte non è competente a rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

Sulle spese

45 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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:

La Corte di giustizia dell'Unione europea non è competente a rispondere alle questioni sollevate in via pregiudiziale dal Juzgado de lo Social n. 23 de Madrid (Spagna) con decisione del 4 marzo 2014.

Firme