Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)

20 dicembre 2017 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Nozione di "condizioni di impiego" – Collocamento nella posizione amministrativa di aspettativa per incarichi particolari – Normativa nazionale che prevede la concessione di un'aspettativa per incarichi particolari in caso di elezione a cariche pubbliche ai soli funzionari di ruolo, ad esclusione dei funzionari ad interim»

Nella causa C-158/16,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Tribunale amministrativo n. 1 di Oviedo, Spagna), con decisione del 1º marzo 2016, pervenuta in cancelleria il 16 marzo 2016, nel procedimento

Margarita Isabel Vega González

contro

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da E. Levits, presidente di sezione, M. Berger e F. Biltgen (relatore), giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per I. Vega González, da S. Suárez Solis, abogada, e R. Blanco González, procurador;

– per il governo spagnolo, da A. Gavela Llopis e A. Rubio González, in qualità di agenti;

– 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 7 settembre 2017,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: lo spagnolo.

Sentenza

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

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Margarita Isabel Vega González e la Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministero delle Finanze e della Funzione pubblica del governo del Principato delle Asturie, Spagna) (in prosieguo: il «Ministero») in merito al rifiuto di quest'ultimo di accogliere la domanda di collocamento nella posizione amministrativa di aspettativa per incarichi particolari presentata dall'interessata in seguito alla sua elezione quale deputata parlamentare.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Dal considerando 14 della direttiva 1999/70 risulta che «le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato».

4 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, quest'ultima mira ad «attuare l'accordo quadro (…), che figura nell'allegato, concluso (…) fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale [Confederazione europea dei sindacati (CES), Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP)]».

5 Il preambolo dell'Accordo quadro precisa, al terzo comma, che esso «stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

6 Ai sensi della clausola 1 dell'Accordo quadro, quest'ultimo ha l'obiettivo, da un lato, di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

7 La clausola 3 dell'Accordo quadro, intitolata «Definizioni», così dispone:

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

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

8 La clausola 4 dell'Accordo quadro, rubricata «Principio di non discriminazione», prevede, al punto 1, quanto segue:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

Diritto spagnolo

9 La Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (legge del Principato delle Asturie 3/1985, recante organizzazione della funzione pubblica dell'Amministrazione del Principato delle Asturie), del 26 dicembre 1985 (BOE n. 59, del 10 marzo 1986, pag. 9083), all'articolo 6 definisce i «funzionari ad interim» come le persone nominate per legge che occupano temporaneamente posti vacanti nell'amministrazione del Principato delle Asturie, fintantoché tali posti non vengano occupati da funzionari di ruolo, o che sostituiscono questi ultimi in caso di licenza o permesso o di assunzione di incarichi particolari.

10 Per quanto riguarda le posizioni amministrative di servizio, esse sono elencate all'articolo 59, paragrafo 1, della legge 3/1985, che menziona, alla lettera e), l'«aspettativa per incarichi particolari». Il paragrafo 2 di tale articolo 59 dispone espressamente che i funzionari ad interim non possono essere collocati in aspettativa per incarichi particolari.

11 Ai sensi dell'articolo 64, paragrafo 1, lettera g), della legge 3/1985, i funzionari dell'amministrazione del Principato delle Asturie sono collocati in aspettativa per incarichi particolari quando vengono eletti deputati della Junta General del Principado de Asturias (Parlamento del Principato delle Asturie, Spagna).

12 Conformemente all'articolo 64, paragrafo 2, della legge 3/1985, i funzionari collocati in aspettativa per incarichi particolari hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico che occupavano, e il tempo di permanenza in detta posizione sarà loro computato ai fini degli scatti triennali per anzianità di servizio e dell'avanzamento di carriera.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

13 La sig.ra Vega González è dipendente dell'amministrazione del Principato delle Asturie dal 26 maggio 1989, e ciò con diversi status professionali. Il 15 aprile 2011 essa è stata nominata, dalla suddetta amministrazione, funzionario ad interim nella categoria del corpo superiore degli amministratori, per sostituire un funzionario in distacco.

14 In occasione delle elezioni del Parlamento delle Asturie svoltesi il 24 maggio 2015, la sig.ra Vega González si è candidata nella lista di un partito politico ed è stata eletta deputata parlamentare.

15 Per poter assumere le sue funzioni parlamentari a tempo pieno, la sig.ra Vega González ha presentato, il 13 giugno 2015, una domanda presso l'amministrazione del Principato delle Asturie al fine di beneficiare di un'aspettativa per incarichi particolari, ai sensi dell'articolo 59 della legge 3/1985, o, in alternativa, di un'aspettativa per motivi personali.

16 Con decisione del 23 giugno 2015, la Dirección General de Función Pública (Direzione generale della Funzione pubblica, Spagna) ha respinto tale domanda per il motivo che l'aspettativa per incarichi particolari e l'aspettativa per motivi personali si applicano ai soli funzionari di ruolo, ad esclusione dei funzionari ad interim.

17 Il ricorso amministrativo presentato dalla sig.ra Vega González è stato respinto con decisione del Ministero del 22 ottobre 2015.

18 La sig.ra Vega González ha proposto un ricorso giurisdizionale contro tale decisione dinanzi allo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Tribunale amministrativo n. 1 di Oviedo, Spagna), giudice del rinvio.

19 Dinanzi ad esso, il Ministero fa valere che la direttiva 1999/70 non è applicabile, atteso che essa si riferisce unicamente alle condizioni di impiego e non a posizioni amministrative di servizio.

20 Il Ministero precisa che, qualora la sig.ra Vega González fosse stata funzionario di ruolo, l'aspettativa per incarichi particolari di cui all'articolo 59 della legge 3/1985 le sarebbe stata concessa, poiché l'amministrazione interessata non dispone di alcun margine discrezionale a tale proposito. Di conseguenza, l'unico modo che la sig.ra Vega González avrebbe per esercitare pienamente il suo mandato politico sarebbe rinunciare in via definitiva al suo impiego.

21 Il giudice del rinvio ricorda che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, una differenza di trattamento, per quanto attiene alle condizioni di impiego, fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non è compatibile con le prescrizioni della direttiva 1999/70, a meno che essa non sia giustificata da ragioni oggettive.

22 A tale proposito, il giudice del rinvio insiste sul fatto che, sebbene sia teoricamente possibile sostenere che la differenza di trattamento è giustificata da ragioni oggettive relative alla necessità ed urgenza della nomina temporanea, tale argomento non può tuttavia valere in un caso di specie nel quale il posto è occupato da più di quattro anni da un lavoratore temporaneo. Inoltre, il giudice di rinvio sottolinea l'importanza particolare del diritto leso nella presente fattispecie, vale a dire il diritto di accedere a un mandato parlamentare, garantito dalla Costituzione spagnola.

23 Secondo il giudice del rinvio, il carattere temporaneo della funzione esercitata da un funzionario ad interim non costituisce, in quanto tale, una ragione oggettiva idonea a giustificare un diverso trattamento, privando l'interessato del diritto di essere reintegrato nel suo posto allo scadere del mandato parlamentare. Infatti, anche se è possibile che, durante tale mandato, la possibilità di reintegrazione sia de facto scomparsa, per il fatto che il posto coperto dal funzionario interinale è stato nel frattempo occupato da un funzionario o, semplicemente, soppresso, non è nemmeno escluso che la situazione che a suo tempo aveva motivato la nomina di tale funzionario interinale sia ancora d'attualità allo scadere del mandato parlamentare di quest'ultimo.

24 Pertanto, i dubbi del giudice del giudice del rinvio riguardano piuttosto la nozione di «condizioni d'impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro. Orbene, allo stato attuale, la Corte avrebbe esaminato la portata di tale nozione solo in riferimento alle questioni attinenti alla retribuzione dovuta, all'orario di lavoro, alla durata del lavoro giornaliero, al calendario lavorativo o alle ferie o, in generale, ai congedi che possono essere riconosciuti per assentarsi dal lavoro. Occorrerebbe pertanto, da un lato, determinare se la nozione di «condizioni d'impiego» comprenda altresì l'obbligo di collocare un lavoratore a tempo determinato, nella specie un funzionario interinale, in una posizione amministrativa che gli consenta, alla stregua di un lavoratore a tempo indeterminato, ossia il funzionario di ruolo, di sospendere il rapporto di lavoro, al fine, più specificamente, di dedicarsi all'esercizio del mandato politico per il quale è stato eletto. Dall'altro lato, il giudice del rinvio

domanda se la diversità di trattamento istituita dall'articolo 59 della legge 3/1985 tra i funzionari interinali e i funzionari di ruolo sia compatibile con il principio di non discriminazione stabilito dalla clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro.

25 È in tali circostanze che lo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Tribunale amministrativo n. 1 di Oviedo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la nozione di "condizioni di impiego" contemplata dalla clausola 4 dell'Accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa include la situazione giuridica che consente ad un lavoratore con un rapporto di lavoro a tempo determinato, il quale sia risultato eletto a un incarico politico rappresentativo, di chiedere e ottenere, al pari di quanto previsto per il personale a tempo indeterminato, una sospensione del proprio rapporto di servizio con il datore di lavoro, per poi essere reintegrato nel proprio posto di lavoro una volta terminato il relativo mandato parlamentare.

2) Se il principio di non discriminazione contemplato dalla clausola 4 dell'Accordo quadro debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale, come l'articolo 59, paragrafo 2, della legge 3/1985, la quale precluda in modo totale e assoluto ai funzionari ad interim di ottenere il riconoscimento della posizione amministrativa di aspettativa per incarichi particolari quando essi risultino eletti come deputati al Parlamento delle Asturie, mentre il suddetto diritto viene riconosciuto ai funzionari di ruolo».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

26 Con la prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro debba essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di impiego» di cui a tale disposizione ricomprende il diritto, per un lavoratore che sia stato eletto a una funzione parlamentare, di beneficiare di un'aspettativa speciale, prevista dalla normativa nazionale, in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso, in modo che la conservazione del posto di tale lavoratore e il suo diritto all'avanzamento di carriera sono garantiti fino allo scadere del suo mandato parlamentare.

27 Occorre rammentare, preliminarmente, che, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'Accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Inoltre, il preambolo dell'Accordo quadro precisa, al terzo comma, che tale accordo «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 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 25 e la giurisprudenza ivi citata).

28 L'Accordo quadro, e in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione a detto 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 (sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 26 e la giurisprudenza ivi citata).

29 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'Accordo quadro, la clausola 4 di quest'ultimo deve essere intesa nel senso che essa esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 27 e la giurisprudenza ivi citata).

30 Per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4 dell'Accordo quadro, la Corte ha già stabilito che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nell'ambito di tale nozione è precisamente quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenze del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 35; del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 25; del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 26, nonché ordinanza del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 32).

31 Pertanto, rientrano nella nozione di «condizioni di impiego», di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 47; del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti da 50 a 58, nonché del 9 luglio 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, punto 43), le indennità sessennali per formazione continua (v., in tal senso, ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non pubblicata, EU:C:2012:67, punto 38), le norme relative ai periodi di servizio necessari per poter essere classificato in una categoria retributiva superiore o al calcolo dei periodi di servizio richiesti per essere oggetto di un rapporto informativo annuale (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 46 e la giurisprudenza ivi citata), il diritto di partecipazione al piano di valutazione della funzione docente e l'incentivo economico che ne consegue (ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punto 36), nonché la riduzione della metà del tempo di lavoro e la conseguente riduzione dello stipendio (ordinanza del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 33).

32 La Corte ha altresì dichiarato che le regole relative alla determinazione del termine di preavviso applicabile in caso di risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato fanno parte delle «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro (v., in tal senso, sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punti 27 e 29).

33 Lo stesso vale per quanto riguarda l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa dell'illecita apposizione di un termine al contratto di lavoro di quest'ultimo (v., in tal senso, sentenza del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 37) o in seguito alla risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 31).

34 Come è stato sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 22 delle sue conclusioni, l'espressione «condizioni di impiego» si riferisce dunque ai diritti e agli obblighi che definiscono un dato rapporto di lavoro, includendovi tanto le condizioni nelle quali una persona esercita un impiego quanto quelle relative alla cessazione di tale rapporto di lavoro.

35 Si deve quindi ritenere che una decisione che concede un'aspettativa per incarichi particolari, come quella di cui al procedimento principale, che comporta la sospensione di taluni elementi del rapporto di lavoro, mentre altri perdurano, soddisfa il criterio enunciato al punto 30 della presente sentenza e rientra quindi nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro.

36 Infatti, da un lato, è pacifico che la decisione di concedere una tale aspettativa ad un lavoratore è necessariamente adottata in ragione del rapporto di lavoro che lega costui al datore di lavoro. Dall'altro lato, va rilevato che, nella specie, l'aspettativa per incarichi particolari prevista dalla legge 3/1985 non solamente comporta la sospensione del rapporto di lavoro, ma consente anche la conservazione dell'incarico originario del lavoratore fino alla sua reintegrazione al termine del suo mandato

parlamentare, garantendo al contempo che il periodo trascorso in tale posizione verrà preso in considerazione ai fini del calcolo delle indennità triennali e dell'avanzamento di carriera, elementi questi che, come risulta dalla giurisprudenza citata al punto 31 della presente sentenza, sono già stati espressamente riconosciuti come rientranti nella nozione di «condizioni di impiego», come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 25 delle sue conclusioni.

37 L'argomento secondo il quale, nell'ambito della controversia di cui al procedimento principale, la necessità di vedersi concedere una tale aspettativa speciale deriva dalla decisione volontaria e unilaterale della lavoratrice a tempo determinato di partecipare a delle elezioni non è determinante a tale riguardo, poiché un lavoratore a tempo indeterminato posto nella medesima situazione si sarebbe trovato di fronte alla stessa necessità. Inoltre, la persona che si candida ad una funzione parlamentare non è sicura di farsi eleggere, con la conseguenza che, di per sé stesso, il semplice fatto di candidarsi non la obbliga a presentare una domanda di aspettativa per incarichi particolari.

38 In ogni caso, si deve aggiungere che un'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro la quale escludesse dall'ambito di applicazione della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi di tale disposizione, il diritto ad un'aspettativa per incarichi particolari, equivarrebbe a ridurre, in spregio all'obiettivo assegnato alla suddetta disposizione, la portata della tutela accordata ai lavoratori a tempo determinato contro le discriminazioni (v., in tal senso, sentenze del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punti 27 e 29; del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 30, nonché ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punto 39).

39 Di conseguenza, si deve rispondere alla prima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di impiego», di cui a tale disposizione, ricomprende il diritto, per un lavoratore che sia stato eletto a una funzione parlamentare, di beneficiare di un'aspettativa speciale, prevista dalla normativa nazionale, in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso, in modo tale per cui la conservazione del posto di tale lavoratore e il suo diritto all'avanzamento di carriera sono garantiti fino allo scadere del suo mandato parlamentare.

Sulla seconda questione

40 Con la seconda questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4 dell'Accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, la quale escluda in modo assoluto la concessione ad un lavoratore a tempo determinato, al fine di esercitare un mandato politico, di un'aspettativa in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso fino alla reintegrazione di tale lavoratore allo scadere di detto mandato, mentre tale diritto è riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato.

41 Per quanto attiene alla clausola 4 dell'Accordo quadro, va ricordato che essa, al punto 1, vieta di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato che si trovino in una situazione comparabile, per il solo fatto che i primi hanno un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che una diversità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive.

42 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, il principio di non discriminazione impone 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 (sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65 e la giurisprudenza ivi citata, nonché del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 35).

43 Nella specie, va constatato che sussiste una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, poiché a un lavoratore a tempo indeterminato eletto per un mandato politico può essere concessa un'aspettativa speciale in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso fino al momento della sua reintegrazione al termine di detto mandato, mentre un lavoratore a tempo determinato deve dare le dimissioni dal suo posto per poter esercitare lo stesso mandato.

44 Orbene, solo nell'ipotesi in cui il lavoro svolto da un lavoratore come la sig.ra Vega González, nell'ambito del suo contratto di lavoro a tempo determinato, non fosse identico o paragonabile a quello svolto da lavoratori a tempo indeterminato, la lamentata differenza di trattamento relativa alla concessione del beneficio di un'aspettativa speciale potrebbe essere giustificata, nonostante il divieto stabilito dalla clausola 4 dell'Accordo quadro, poiché tale differenza di trattamento sarebbe correlata a situazioni differenti (v., per analogia, sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 48 e la giurisprudenza ivi citata, nonché del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 41).

45 Infatti, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso di cui all'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 dette persone si trovano 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 la giurisprudenza ivi citata; del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31, nonché del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 40).

46 Spetta, quindi, al giudice del rinvio stabilire se la sig.ra Vega González si trovi in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla medesima autorità durante il medesimo periodo (v., per analogia, sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 43 e la giurisprudenza ivi citata; del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 32, nonché del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 42). Qualora, al termine di questo esame, detto giudice dovesse constatare una disparità di trattamento, esso sarebbe allora tenuto a verificare se quest'ultima possa essere giustificata dall'esistenza di «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro, vale a dire da elementi precisi e concreti, caratterizzanti la condizione di lavoro di cui trattasi, nel particolare contesto in cui questa s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, i quali consentano di verificare se detta disparità risponde ad una reale necessità, è idonea a conseguire l'obiettivo perseguito ed è necessaria a tal fine (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 45 e la giurisprudenza ivi citata).

47 A tale proposito la Corte ha già precisato, da un lato, che 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 nazionale generale ed astratta (sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 46 e la giurisprudenza ivi citata).

48 Dall'altro lato, risulta altresì da una costante giurisprudenza della Corte che il riferimento alla sola natura temporanea del lavoro non è conforme ai suddetti requisiti e non può configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro (sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 47 e la giurisprudenza ivi citata).

49 Nella specie, anche se il giudice del rinvio non esclude che l'urgenza e la necessità di una nomina temporanea, come pure la prevedibilità della cessazione del rapporto di lavoro, possano, in linea di principio, costituire elementi precisi e concreti idonei a giustificare una disparità di trattamento per quanto riguarda la concessione di un'aspettativa per incarichi particolari, lo stesso giudice precisa

tuttavia che tali argomenti non possono valere in una situazione come quella che ha dato luogo al procedimento principale, nella quale il posto è occupato da più di quattro anni dal medesimo lavoratore temporaneo.

50 In ogni caso, il rifiuto assoluto di consentire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare di un'aspettativa per incarichi particolari non risulta a priori indispensabile all'obiettivo perseguito dalla legge 3/1985, vale a dire la conservazione del posto di lavoro e del diritto all'avanzamento di carriera dei lavoratori a tempo indeterminato, e più precisamente dei funzionari investiti di un mandato politico, nella misura in cui il giudice del rinvio stesso constata che è senz'altro ipotizzabile consentire ai lavoratori a tempo determinato investiti del medesimo mandato di beneficiare di una tale aspettativa per incarichi particolari, la quale sospenderebbe il rapporto di lavoro fino allo scadere di detto mandato, quando avrebbero la garanzia di essere reintegrati nel loro posto di lavoro, a meno che questo non sia stato, nel frattempo, soppresso o occupato da un funzionario di ruolo.

51 Alla luce di quanto precede, si deve rispondere alla seconda questione dichiarando che la clausola 4, dell'Accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, la quale escluda in modo assoluto la concessione a un lavoratore a tempo determinato, al fine di esercitare un mandato politico, di un'aspettativa in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso fino alla reintegrazione di tale lavoratore allo scadere di detto mandato, mentre tale diritto è riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Sulle spese

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

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

1) **La clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di impiego», di cui a tale disposizione, ricomprende il diritto, per un lavoratore che sia stato eletto a una funzione parlamentare, di beneficiare di un'aspettativa speciale, prevista dalla normativa nazionale, in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso, in modo tale per cui la conservazione del posto di tale lavoratore e il suo diritto all'avanzamento di carriera sono garantiti fino allo scadere del suo mandato parlamentare.**

2) **La clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che figura in allegato alla direttiva 1999/70 deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, la quale escluda in modo assoluto la concessione a un lavoratore a tempo determinato, al fine di esercitare un mandato politico, di un'aspettativa in forza della quale il rapporto di lavoro è sospeso fino alla reintegrazione di tale lavoratore allo scadere di detto mandato, mentre tale diritto è riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato.**

Firme