Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

12 dicembre 2013 *

«Politica sociale — Direttiva 1999/70/CE — Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato — Principio di non discriminazione — Nozione di "condizioni di lavoro" — Normativa nazionale che prevede un regime di risarcimento del danno in caso di illecita apposizione di un termine al contratto di lavoro diverso da quello applicabile all'illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato»

Nella causa C-361/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale di Napoli (Italia), con decisione del 13 giugno 2012, pervenuta in cancelleria il 31 luglio 2012, nel procedimento

Carmela Carratù

contro

Poste Italiane SpA,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (relatore) e E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: N. Wahl

cancelliere: L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 5 giugno 2013,

considerate le osservazioni presentate:

— per C. Carratù, da A. Cinquegrana e V. De Michele, avvocati;

— per Poste Italiane SpA, da R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo e G. Proia, avvocati;

— per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da C. Gerardis, avvocato dello Stato;

— per il governo polacco, da B. Majczyna e M. Szpunar, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, da C. Cattabriga e M. van Beek, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: l'italiano.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 settembre 2013,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), inserito 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 L 175, pag. 43) (in prosieguo: la «direttiva 1999/70»), del principio di tutela giurisdizionale effettiva, quale definito all'articolo 6 TUE, letto in combinato disposto con gli articoli 47 e 52, paragrafo 3, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e con l'articolo 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «CEDU»), nonché dei principi generali del diritto dell'Unione quali il principio della certezza del diritto, il principio di equivalenza e il principio della tutela del legittimo affidamento.

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia fra la sig.ra Carratù e Poste Italiane SpA (in prosieguo: «Poste Italiane») relativamente all'apposizione di un termine al contratto di lavoro posto in essere con quest'ultima.

Contesto normativo

Normativa dell'Unione

3 Le clausole 1, 4, 5 e 8 dell'accordo quadro sono formulate come segue:

«Obiettivo (clausola 1)

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.

(...)

Principio di non discriminazione (clausola 4)

1. 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.

2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e le prassi nazionali.

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive.

Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5)

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.

(...)

Disposizioni di attuazione (clausola 8)

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo.

(...)».

Diritto italiano

4 Con il titolo «Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato», l'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Supplemento ordinario alla GURI n. 262, del 9 novembre 2010; in prosieguo: la «legge n. 183/2010»), così prevede:

«1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 [recante norme sui licenziamenti individuali, GURI n. 195, del 6 agosto 1966; in prosieguo: la "legge n. 604/1966"], sono sostituiti dai seguenti: "Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti

formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della [legge n. 604/1966], come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della [legge n. 604/1966], come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; (…) d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 [recante attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES; GURI n. 235, del 9 ottobre 2001], e successive modificazioni [in prosieguo: il "decreto legislativo n. 368/2001"], con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del [decreto legislativo n. 368/2001] in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al [decreto legislativo n. 368/2001] e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; (...)

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della [legge n. 604/1966].

(…)

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile».

5 Dall'ordinanza di rinvio risulta che la direttiva 1999/70 è stata trasposta nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo n. 368/2001. Ai sensi dell'articolo 1 del citato decreto, l'utilizzo di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è autorizzato esclusivamente a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e un contratto del genere si rivela invalido se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale siano specificate le ragioni. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

6 L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 – Statuto dei lavoratori (GURI n. 131, del 27 maggio 1970), è così formulato:

«(…) Il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della [legge n. 604/1966] o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. (…)

Il giudice con la sentenza (…) condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno (…), al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio (…) è provvisoriamente esecutiva».

7 La legge n. 604/1966 reca disposizioni in materia di licenziamenti individuali nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Ai sensi dell'articolo 8 della summenzionata legge:

«Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

8 La sig.ra Carratù è stata assunta da Poste Italiane per lavorare presso il Polo Corrispondenza Campania con mansioni di «addetta CMP [Centro Meccanizzazione Postale] Junior», con contratto a tempo determinato per il periodo dal 4 giugno al 15 settembre 2004. Il contratto, firmato dalla sola ricorrente il 4 giugno 2004, le è stato restituito, con la sottoscrizione di Poste Italiane, il 15 giugno 2004.

9 L'apposizione del termine al contratto era giustificata, in applicazione dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368/2001, dall'esigenza di provvedere alla sostituzione del personale assente nel periodo delle vacanze estive.

10 Il 21 settembre 2004, con lettera raccomandata, la sig.ra Carratù si era messa a disposizione di Poste Italiane. Ritenendo la sua assunzione a tempo determinato illecita e priva di effetti poiché il contratto era stato firmato e restituito dal datore di lavoro soltanto il 15 giugno 2004, la sig.ra Carratù, dopo aver avviato senza successo la procedura di conciliazione, ha proposto ricorso dinanzi al Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro. Ella contesta l'utilizzo di un contratto di lavoro a tempo determinato, dal momento che questo non sarebbe compreso nel novero dei casi previsti dal decreto legislativo n. 368/2001 e, in particolare, tale contratto sarebbe stato concluso senza indicare l'identità dei lavoratori da sostituire, né la durata della loro assenza né tantomeno il tipo specifico di ragioni sostitutive. Di conseguenza, ella domanda la riqualificazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la reintegrazione nel suo posto di lavoro a seguito di tale riqualificazione nonché il pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate.

11 Poste Italiane sostiene che motivi reali, attinenti a esigenze di sostituzione, giustificavano l'utilizzo di un contratto a tempo determinato per l'assunzione della sig.ra Carratù. In ogni caso, la menzionata società contesta l'esistenza di un diritto in capo alla ricorrente del procedimento principale al versamento di retribuzioni relativamente al periodo anteriore alla proposizione della domanda dinanzi al giudice del rinvio, potendo l'interessata al più vantare una richiesta indennitaria.

12 Con sentenza parziale del 25 gennaio 2012 il giudice del rinvio ha constatato che un contratto a tempo indeterminato univa la ricorrente a Poste Italiane a partire dal 4 giugno 2004. Il Tribunale di Napoli deve tuttavia ancora pronunciarsi sulle conseguenze sotto il profilo della retribuzione dell'annullamento del contratto a tempo determinato e determinare l'importo dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore illecitamente assunto a tempo determinato.

13 In proposito il giudice del rinvio rileva una certa contraddizione fra, da un lato, il regime di indennità previsto dalla legge n. 183/2010 e, dall'altro, l'ordinario strumento risarcitorio, previsto per ogni altro settore del diritto civile. Difatti l'articolo 32, comma 5, della menzionata legge stabilisce, a favore del lavoratore illecitamente assunto a tempo determinato, un'indennità nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604/1966.

14 Ad avviso del giudice del rinvio, un siffatto regime risarcitorio sarebbe alquanto penalizzante per il lavoratore a tempo determinato in quanto, a prescindere dalla durata del procedimento e dal momento in cui sia reintegrato nel suo posto di lavoro, questi non potrà percepire un'indennità superiore a 12 mensilità al massimo. Sotto questo profilo, il lavoratore illecitamente assunto a tempo determinato fruirebbe di una tutela meno favorevole rispetto a quella prevista in base ai principi del diritto civile nonché di quella riservata al lavoratore assunto a tempo indeterminato licenziato illecitamente il quale, nei casi previsti dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ha diritto al versamento di un'indennità commisurata al lasso di tempo trascorso dal giorno del licenziamento illecito sino a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

15 Alla luce di tali considerazioni il giudice del rinvio si interroga sulla compatibilità della menzionata interpretazione dell'articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010 con i principi di effettività e di equivalenza della tutela garantita al lavoratore assunto a tempo determinato che incombe agli Stati membri rispettare in osservanza della direttiva 1999/70, nonché con il diritto fondamentale ad una tutela giurisdizionale effettiva, sancito dagli articoli 47 della Carta e 6 della CEDU.

16 È in tale contesto che il Tribunale di Napoli ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia contrari[a] al principio di equivalenza una disposizione di diritto interno che, nella applicazione della direttiva 1999/70/CE, preveda conseguenze economiche, in ipotesi di illegittima sospensione nella esecuzione del contratto di lavoro, con clausola appositiva del termine nulla, diverse e sensibilmente inferiori rispetto [alle] ipotesi di illegittima sospensione nella esecuzione del contratto di diritto civile comune, con clausola appositiva del termine nulla.

2) Se sia conforme all'ordinamento europeo che, nell'ambito di sua applicazione, la effettività di una sanzione avvantaggi il datore di lavoro abusante, a danno del lavoratore abusato, di modo che la durata temporale, anche fisiologica, del processo danneggi direttamente il lavoratore a vantaggio del datore di lavoro e che l'efficacia ripristinatoria sia proporzionalmente ridotta all'aumentare della durata del processo, sin quasi ad annullarsi.

3) Se, nell'ambito di applicazione dell'ordinamento europeo ai sensi dell'articolo 51 della [Carta], sia conforme all'articolo 47 della Carta ed all'articolo 6 CEDU che la durata temporale, anche fisiologica, del processo danneggi direttamente il lavoratore a vantaggio del datore di lavoro e che l'efficacia ripristinatoria sia proporzionalmente ridotta all'aumentare della durata del processo, sin quasi ad annullarsi.

4) Se, tenuto conto delle esplicazioni di cui all'articolo 3, [paragrafo] l, lett[era] c), della direttiva 2000/78/CE [del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16)], ed all'articolo 14, [paragrafo] 1, lett[era] c), della direttiva 2006/54/CE [del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23)], nella nozione di condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'[accordo quadro] siano comprese anche le conseguenze dell'illegittima interruzione del rapporto di lavoro.

5) In ipotesi di risposta positiva al quesito che precede, se la diversità tra le conseguenze ordinariamente previste nell'ordinamento interno per la illegittima interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato siano giustificabili ai sensi della clausola 4.

6) Se i principi generali del vigente diritto [dell'Unione] della certezza del diritto, della tutela del legittimo affidamento, dell'uguaglianza delle armi del processo, dell'effettiva tutela giurisdizionale, [del diritto] a un tribunale indipendente e, più in generale, a un equo processo, garantiti dall'articolo 6, [paragrafo 2, UE] (così come modificato dall'articolo 1[, paragrafo] 8, del Trattato di Lisbona e al quale fa rinvio l'articolo 46 [UE]) – in combinato disposto con l'articolo 6 della [CEDU] e con gli articoli 46, 47 e 52, [paragrafo] 3, della [Carta] – debbano essere interpretati nel senso di ostare all'emanazione da parte dello Stato italiano, dopo un arco temporale apprezzabile (9 anni), di una disposizione normativa, quale il comma 7 dell'articolo 32 della legge n. 183/10[, che] alteri le conseguenze dei processi in corso danneggiando direttamente il lavoratore a vantaggio del datore di lavoro e che l'efficacia ripristinatoria sia proporzionalmente ridotta all'aumentare della durata del processo, sin quasi ad annullarsi.

7) Ove la Corte di Giustizia non dovesse riconoscere ai principi esposti la valenza di principi fondamentali dell'ordinamento dell'Unione europea ai fini di una loro applicazione orizzontale e generalizzata e quindi la sola (…) contrarietà di una disposizione, quale l'articolo 32, [commi] da 5 a 7, della legge n. 183/10, agli obblighi di cui alla direttiva 1999/70/CE e [alla Carta,] se una società, quale [la convenuta,] debba ritenersi organismo statale, ai fini della diretta applicazione verticale ascendente del diritto europeo ed, in particolare, della clausola 4 dell['accordo quadro] e della [Carta]».

Sulle domande della sig.ra Carratù presentate dopo la chiusura della fase orale

17 Con domanda del 14 ottobre 2013, pervenuta alla cancelleria della Corte il 6 novembre seguente, la sig.ra Carratù, in seguito alle conclusioni dell'avvocato generale pronunciate il 26 settembre 2013, ha chiesto, in via principale, sulla base dell'articolo 83 del regolamento di procedura della Corte, la riapertura della fase orale, facendo valere la possibilità che la Corte non sia sufficientemente edotta, la sopravvenienza di fatti nuovi e la probabilità che la causa sia decisa in base ad argomenti che non sono stati oggetto di discussione tra le parti. In subordine, la sig.ra Carratù ha invitato la Corte, sulla base dell'articolo 101, paragrafo 1, del regolamento di procedura, a chiedere chiarimenti al giudice del rinvio. Infine, in via ulteriormente subordinata, la sig.ra Carratù ha chiesto che le parti nella causa D'Aniello e a. (C-89/13), pendente dinanzi alla Corte, siano autorizzate a presentare osservazioni nella presente causa.

18 È d'uopo ricordare, in primo luogo, che la Corte può, d'ufficio o su proposta dell'avvocato generale, ovvero su domanda delle parti, riaprire la fase orale del procedimento, ai sensi dell'articolo 83 del regolamento di procedura, qualora ritenga di non avere sufficienti chiarimenti o che la causa debba essere decisa sulla base di un argomento che non sia stato oggetto di discussione tra le parti (sentenza dell'11 aprile 2013, Novartis Pharma, C-535/11, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).

19 In secondo luogo, ai sensi dell'articolo 252, secondo comma, TFUE, l'avvocato generale ha il compito di presentare pubblicamente, con assoluta imparzialità e in piena indipendenza, conclusioni motivate sulle cause che, conformemente allo Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, richiedono il suo intervento. Nell'esercizio di tale funzione egli può certamente, se del caso, analizzare una domanda di pronuncia pregiudiziale ricollocandola in un contesto più ampio rispetto a quello strettamente definito dal giudice del rinvio o dalle parti del procedimento principale. Dato che la Corte non è vincolata né dalle conclusioni dell'avvocato generale né dalla motivazione sulla quale esse sono basate, non è indispensabile riaprire la fase orale, conformemente all'articolo 83 del regolamento di procedura, ogniqualvolta l'avvocato generale sollevi una questione di diritto che non sia stata oggetto di discussione tra le parti (sentenza Novartis Pharma, cit., punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

20 Nel caso di specie, da un lato, la domanda di pronuncia pregiudiziale non richiede affatto di essere decisa sulla base di argomenti che non siano stati oggetto di discussione fra le parti. D'altro lato, la domanda di chiarimenti presentata dalla sig.ra Carratù è priva di rilievo in quanto il giudice del rinvio ha correttamente illustrato il quadro normativo nazionale, punto che non ha sollevato la minima contestazione nelle osservazioni presentate alla Corte. Infine, dal momento che le cause C-361/12 e C-89/13 non sono state riunite, lo Statuto della Corte ed il regolamento di procedura della stessa non prevedono l'eventualità di sentire, nel corso dell'esame di una causa, parti di un'altra causa. Ciò posto, la Corte è sufficientemente edotta per pronunciarsi sulla domanda in parola.

21 Di conseguenza, sentito l'avvocato generale, occorre respingere le domande della sig.ra Carratù quali ricordate al punto 17 della presente sentenza.

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

22 Poste Italiane ritiene che le questioni sottoposte dal giudice del rinvio siano irricevibili, in quanto, da un lato, quest'ultimo non avrebbe individuato i criteri sulla cui base la Corte possa fondare la propria valutazione e, dall'altro, la disposizione nazionale in discussione nel procedimento principale, ossia l'articolo 32, commi da 5 a 7, della legge n. 183/2010, relativa al regime delle sanzioni applicabili alle ipotesi di illecita apposizione del termine ad un contratto di lavoro, non ricadrebbe nell'ambito della direttiva 1999/70. Tale direttiva, infatti, è stata trasposta nell'ordinamento interno italiano con il decreto legislativo n. 368/2001, mentre la disposizione controversa, entrata in vigore soltanto il 24 novembre 2010, sarebbe stata emanata per finalità e con scopi diversi rispetto alla necessità di attuazione della menzionata direttiva, ossia il regime sanzionatorio applicabile in ipotesi di illecita apposizione del termine al contratto di assunzione di un lavoratore dipendente, che non è in alcun modo disciplinato dalla direttiva di cui si discute.

23 È d'uopo innanzitutto ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il rifiuto di quest'ultima di pronunciarsi su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile solo quando risulti manifestamente che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto della causa principale, quando il problema è di natura teorica o, ancora, quando la Corte non dispone degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 12 giugno 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Racc. pag. I-4207, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

24 Nella fattispecie in esame appare difficilmente contestabile la circostanza che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta dal giudice del rinvio risponde effettivamente ad una necessità oggettiva inerente alla soluzione di un contenzioso pendente dinanzi ad esso. Difatti, in primo luogo, il contratto di lavoro, trattandosi di un contratto a tempo determinato, rientra nell'ambito di applicazione materiale dell'accordo quadro e, in secondo luogo, il contenzioso pendente dinanzi al giudice del rinvio verte sulla comparabilità della situazione giuridica di una lavoratrice dipendente assunta a tempo determinato con quella dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato.

25 Inoltre, si deve rilevare, come osservato dall'avvocato generale nel paragrafo 33 delle conclusioni, che la questione se la legge n. 183/2010 fosse intesa a trasporre la direttiva 1999/70 o meno non riguarda il problema della ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale.

26 Alla luce delle suesposte considerazioni, la domanda di pronuncia pregiudiziale deve essere dichiarata ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla settima questione

27 Con la settima questione, che occorre esaminare in primo luogo, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che può essere fatta valere direttamente nei confronti di un ente pubblico, quale la convenuta nel procedimento principale.

28 È necessario precisare che la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, categorica e tanto precisa da poter essere invocata da un soggetto dell'ordinamento dinanzi ad un giudice nazionale (v. sentenza del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, Racc. pag. I-2483, punto 68).

29 Occorre inoltre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, nel novero degli enti ai quali si possono opporre le norme di una direttiva idonee a produrre direttamente compare l'ente il quale, indipendentemente dalla sua forma giuridica, sia stato incaricato, con atto della pubblica autorità, di prestare, sotto il controllo di quest'ultima, un servizio di interesse pubblico e che disponga a questo scopo di poteri più ampi di quelli risultanti dalle norme che si applicano nei rapporti tra privati (v. sentenza del 12 settembre 2013, Kuso, C-614/11, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

30 Nella fattispecie in esame, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale e dalle osservazioni presentate alla Corte risulta che, come rilevato dall'avvocato generale nei paragrafi 106 e seguenti delle sue conclusioni, Poste Italiane è interamente posseduta dallo Stato italiano mediante il suo azionista unico, il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Inoltre, essa è posta sotto il controllo dello Stato e della Corte dei Conti, un membro della quale siede nel consiglio di amministrazione.

31 Di conseguenza, si deve rispondere alla settima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che può essere fatta valere direttamente nei confronti di un ente pubblico, quale Poste Italiane.

Sulla quarta questione

32 Con la quarta 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 lavoro» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa dell'apposizione illecita di un termine al contratto di lavoro.

33 Si deve ricordare che, in considerazione degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, 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 (sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, Racc. pag. I-14031, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

34 Benché, come rilevato dall'avvocato generale nel paragrafo 37 delle sue conclusioni, le disposizioni dell'accordo quadro non definiscano espressamente la nozione di «condizioni di lavoro», la Corte ha già avuto l'opportunità di interpretare questa nozione di «condizioni di lavoro» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), la quale è redatta in termini quasi identici a quelli della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

35 La Corte, infatti, ha dichiarato che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nell'ambito delle «condizioni di lavoro», ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, è precisamente quello del criterio dell'impiego, ossia del rapporto di lavoro sussistente fra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, Racc. pag. I-5119, punto 46).

36 Riguardo all'accordo quadro, detto ragionamento è applicabile alle indennità destinate a risarcire l'utilizzo illecito di un contratto a tempo determinato.

37 È, infatti, pacifico che una siffatta indennità è corrisposta ad un lavoratore a causa del rapporto di lavoro che lo lega al suo datore di lavoro. Dal momento che è dunque versata a causa dell'impiego, essa rientra nella nozione di «condizioni di lavoro».

38 Si deve pertanto rispondere alla quarta questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di lavoro» include 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.

Sulla quinta questione

39 Con la quinta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che impone di trattare in maniera identica l'indennità corrisposta in caso di apposizione illecita di un termine ad un contratto di lavoro e quella versata in caso di illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

40 In via preliminare, è d'uopo ricordare 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, il preambolo di detto accordo quadro precisa, al suo terzo comma, che esso «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 indica a tal fine che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punto 47).

41 L'accordo quadro, segnatamente 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 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Racc. pag. I-7109, punto 37).

42 Tuttavia, come risulta dalla formulazione letterale stessa della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la parità di trattamento non si applica fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non comparabili.

43 Di conseguenza, per valutare se l'indennità corrisposta in caso di illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro a tempo determinato e quella versata in caso di illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato debba essere determinata in modo identico, occorre innanzitutto verificare se sia possibile ritenere che gli interessati si trovino in situazioni comparabili (v., per analogia, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, punto 42 nonché giurisprudenza ivi citata).

44 Orbene, si deve constatare che una di queste indennità è corrisposta in una situazione che è considerevolmente diversa da quella che dà luogo al versamento dell'altra indennità. La prima indennità, infatti, riguarda lavoratori il cui contratto è stato stipulato in modo irregolare, mentre la seconda riguarda lavoratori licenziati.

45 Ne consegue che la parità di trattamento fra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, quale imposta dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, non trova applicazione in una controversia come quella oggetto del procedimento principale.

46 Ciò nondimeno va precisato che la clausola 8, punto 1, dell'accordo quadro dispone che «[g]li Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo».

47 Più specificamente, se la formulazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non consente di ritenere che l'indennità che sanziona l'illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro e quella corrispondente all'interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato si riferiscano a lavoratori che si trovano in situazioni comparabili, dal combinato disposto delle summenzionate clausole 4, punto 1, e 8, punto 1, risulta che queste legittimano gli Stati membri che lo desiderino a introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori a tempo determinato e, pertanto, ad assimilare, in un'ipotesi come quella in discussione nel procedimento principale, le conseguenze economiche della illecita conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato a quelle che possono derivare dalla illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

48 Di conseguenza, è d'uopo rispondere alla quinta questione dichiarando che, sebbene l'accordo quadro non osti a che gli Stati membri introducano un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dall'accordo stesso per i lavoratori a tempo determinato, la clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro deve essere interpretata nel senso che non impone di trattare in maniera identica l'indennità corrisposta in caso di illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro e quella versata in caso di illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sulle questioni prima, seconda, terza e sesta

49 Considerata la soluzione fornita alla quarta e alla quinta questione, non è necessario pronunciarsi sulle questioni prima, seconda, terza e sesta.

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 (Terza Sezione) dichiara:

1) **La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, inserito 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 può essere fatta valere direttamente nei confronti di un ente pubblico, quale Poste Italiane SpA.**

2) **La clausola 4, punto 1, del medesimo accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di lavoro» include 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.**

3) **Sebbene il menzionato accordo quadro non osti a che gli Stati membri introducano un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dall'accordo stesso per i lavoratori a tempo determinato, la clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro deve essere interpretata nel senso che non impone di trattare in maniera identica l'indennità corrisposta in caso di illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro e quella versata in caso di illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

Firme