

Con sentenza del 30 novembre 2023, relativa alla causa C-270-22, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è pronunciata in merito al calcolo dell'anzianità con riguardo alla parità di trattamento tra rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

La clausola 4 dell'Accordo quadro sul contratto di lavoro a tempo determinato, in allegato alla direttiva 1999/70/CE, secondo l'interpretazione della CGUE, vieta alle norme nazionali in materia di riconoscimento dell'anzianità di servizio dei dipendenti pubblici di ruolo di escludere i periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato che non raggiungano i 180 giorni in un anno scolastico o non siano svolti con continuità dal 1 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale, indipendentemente dal numero effettivo di ore lavorate, e di limitare ai due terzi il computo dei periodi che raggiungano tali soglie e che eccedano i quattro anni, con riserva di recupero del rimanente terzo dopo un certo numero di anni di servizio.

Ai sensi della clausola 1, lettera a) dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, al suo terzo comma, il preambolo dell'accordo quadro precisa che esso *"indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni"*.

Il considerando 14 della direttiva 1999/70 precisa, a tal fine, che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, mediante la fissazione di requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione.

L'accordo quadro, e in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione a tale principio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di lavoro di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato. Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, la clausola 4 di quest'ultimo deve essere interpretata come portatrice di un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (CGUE, 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393 punti 39, 40, 41 e giurisprudenza ivi citata).

Inoltre, occorre ricordare che la clausola 4 dell'accordo quadro medesimo, che ha effetto diretto, sancisce, al punto 1, il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da "ragioni oggettive" (in tal senso CGUE, 8 settembre 2011 Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557 punti 56 e 64).

Per quanto riguarda la comparabilità delle situazioni di cui trattasi, al fine di valutare se i lavoratori svolgano un lavoro identico o simile, ai sensi dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, del medesimo, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali lavoratori si trovino in una situazione comparabile (sentenze CGUE, 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, punto 29; CGUE, 30 giugno 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

Riferimenti Normativi:

- clausola 4 Accordo quadro sul lavoro a tempo det., Direttiva 1999/70/CE