Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JULIANE KOKOTT
presentate il 31 maggio 2018 [1]

Causa C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
contro
Consejería de Educación de Castilla La Mancha

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna)]

«Domanda di pronuncia pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro a tempo determinato – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Principio di non discriminazione – Funzionari ad interim e funzionari di ruolo ai sensi del diritto spagnolo – Docenti inquadrati come funzionari ad interim – Cessazione anticipata dal servizio al termine del periodo di lezioni – Disparità di trattamento rispetto a lavoratori a tempo indeterminato comparabili – Ragione oggettiva per la disparità di trattamento»

I. Introduzione

1. Alla luce della situazione di bilancio ancora tesa in molti Stati membri, anche l'amministrazione pubblica è costretta a ridurre le proprie spese. Per far fronte tale sfida, nel servizio scolastico degli Stati membri i docenti vengono nominati di ruolo ovvero assunti su base stabile più raramente, mentre più spesso vengono impiegati a tempo determinato. In tale contesto, taluni Stati membri hanno già iniziato ad impiegare una parte dei docenti non per tutto l'anno scolastico, bensì esclusivamente per la durata del periodo di lezioni [2].

2. In Spagna, la legge sui dipendenti pubblici prevede la possibilità, in presenza di motivi di necessità e di urgenza, di assumere cosiddetti funzionari ad interim [3] invece di funzionari di ruolo. Sulla base di tale legge, nel servizio scolastico spagnolo sono stati finora nominati, in caso di carenza di insegnanti, funzionari ad interim per la durata di un interno anno scolastico.

3. Su tale base, anche il sig. Viejobueno Ibáñez e la sig.ra de la Vara González, appellanti nel procedimento principale, sono stati inquadrati nel servizio scolastico della comunità autonoma di Castiglia-La Mancia per la durata dell'anno scolastico 2011/2012. Al termine del periodo di lezioni, all'inizio delle vacanze estive, l'autorità scolastica ha tuttavia fatto valere che la necessità e l'urgenza del loro impiego fosse venuta meno, ed ha posto fine al rapporto di lavoro di entrambi con effetto immediato.

1 Lingua originale: il tedesco.

2 Così, ad esempio, in alcuni Länder della Germania, in Belgio e nel Regno Unito.

3 Spagnolo: funcionarios interinos.

4. Ciò premesso, la Corte viene investita della questione, nel caso di specie, se l'autorità scolastica competente discrimini i funzionari ad interim assunti a tempo determinato rispetto ai funzionari di ruolo assunti a tempo indeterminato, allorché essa ponga anticipatamente fine al rapporto di lavoro dei primi al termine del periodo di lezioni. In tale contesto, si pone l'ulteriore questione se i funzionari ad interim vengano svantaggiati dal fatto che essi, a causa della cessazione dal servizio all'inizio delle vacanze estive, non possano più godere dei loro giorni di ferie come giorni di riposo effettivi, ma ricevano unicamente un'indennità finanziaria proporzionalmente ridotta.

5. Il gruppo dei funzionari ad interim di diritto spagnolo è già stato oggetto più volte di decisioni della Corte [4]. Il presente procedimento offrirà nuovamente a quest'ultima la possibilità di precisare ulteriormente gli effetti del principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato su tale categoria di dipendenti pubblici.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

6. Il contesto normativo dell'Unione rilevante nella specie è rappresentato dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato [5] (in prosieguo: la «direttiva 1999/70»). Scopo di tale direttiva è, ai sensi del suo articolo 1, attuare l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato (in prosieguo anche: l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato alla direttiva, concluso il 18 marzo 1999 fra tre organizzazioni intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE).

7. L'accordo quadro persegue, inter alia, l'obiettivo di «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione (…)» [6]. Al riguardo, esso poggia sulla considerazione secondo la quale i «contratti a tempo indeterminato sono (…) la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori» [7]. Al contempo, l'accordo quadro riconosce tuttavia che i contratti di lavoro a tempo determinato «rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori» [8].

8. Per quanto riguarda l'ambito di applicazione dell'accordo quadro, la sua clausola 2, punto 1, dispone 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».

4 Sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819); dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); del 9 luglio 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450) e del 20 dicembre 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), nonché ordinanze del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, non pubblicata, EU:C:2012:67) e del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 GU 1999, L 175, pag. 43.

6 Considerando 14 della direttiva 1999/70.

7 Secondo paragrafo del preambolo dell'accordo quadro; v. anche punto 6 delle sue considerazioni generali.

8 Punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro; v. anche il secondo paragrafo del suo preambolo.

9. La clausola 3 dell'accordo quadro contiene le seguenti «definizioni»:

«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 (…)».

10. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, reca il titolo «Principio di non discriminazione» e così recita:

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

11. Occorre inoltre richiamare l'articolo 7 della direttiva 2003/88 del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[9], il quale contiene, sotto il titolo «Ferie annuali», la seguente disposizione:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

B. La normativa nazionale

12. La legge spagnola 7/2007[10] (in prosieguo: l'«EBEP») disciplina lo status dei dipendenti pubblici nell'amministrazione generale statale della Spagna e nelle comunità autonome del paese.

13. Ai sensi dell'articolo 8 dell'EBEP, esistono quattro categorie di dipendenti pubblici: i funzionari di ruolo, i funzionari ad interim, gli agenti contrattuali che possono essere assunti a tempo determinato o indeterminato, e il personale ausiliario.

14. L'articolo 10 dell'EBEP, stabilisce quanto segue:

«1. Sono funzionari ad interim i soggetti che, per motivi di necessità e urgenza espressamente giustificati, sono assunti in tale qualità per esercitare funzioni proprie dei funzionari di ruolo, nei casi qui di seguito elencati:

a) esistenza di posti vacanti che non possono essere ricoperti da funzionari di ruolo;

b) sostituzione temporanea di funzionari di ruolo;

9 GU 2003, L 299, pag. 9.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (italiano: legge recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici), BOE n. 89 del 13 aprile 2007.

c) attuazione di programmi a carattere temporaneo;

d) carico di lavoro eccessivo, per un massimo di 6 mesi, su un periodo di 12 mesi».

(…)

3. Il rapporto di impiego dei funzionari ad interim cessa, oltre che per i motivi elencati all'articolo 63, quando viene meno il motivo della loro nomina.

(…)

5. Ai funzionari ad interim si applicano, per quanto compatibili con la natura del loro status, le disposizioni generali concernenti i funzionari di ruolo».

15. L'articolo 63 dell'EBEP disciplina i motivi della perdita dello status di dipendente pubblico.

16. La legge 4/2011 sul pubblico impiego nella comunità autonoma di Castiglia-La Mancia [11] riprende sostanzialmente la definizione di «funzionario ad interim» contenuta all'articolo 10, paragrafo 1, dell'EBEP, con l'aggiunta espressa che questi esercita «provvisoriamente» le funzioni di un dipendente pubblico di ruolo.

17. L'articolo 9, punto 1, lettera b), della legge 4/2011, stabilisce quanto segue:

«1. Il rapporto di servizio dei funzionari ad interim cessa per i seguenti motivi:

(…)

b) venire meno dei motivi di necessità e urgenza alla base dell'assunzione.

(…)».

18. Un accordo del 10 marzo 1994, concluso fra la Direzione generale Risorse umane e Servizi del Ministero dell'Istruzione spagnolo e il sindacato ANPE [12], applicabile anche nella comunità autonoma di Castiglia-La Mancia, prevede che i funzionari ad interim i quali, al 30 giugno di un determinato anno, siano inquadrati nel servizio scolastico da almeno cinque mesi e mezzo, continuino a svolgere le loro mansioni fino all'inizio del successivo anno scolastico e ad essere pertanto retribuiti anche durante i mesi estivi.

19. La 13esima disposizione aggiuntiva della legge finanziaria generale 5/2012 della Comunità autonoma di Castiglia-La Mancia [13] prevede che, in caso di cessazione dal servizio, i lavoratori a tempo determinato ricevano un'indennità pari a 22 giorni di ferie non godute se, al momento della cessazione dal servizio, essi abbiano lavorato già per 12 mesi. In caso di assunzione a settembre, all'inizio dell'anno scolastico, e di cessazione dal servizio a giugno, alla fine del periodo di lezioni, viene versata un'indennità sostitutiva dei giorni di ferie corrispondentemente proporzionata.

20. Ai sensi dell'articolo 50, paragrafo 1, dell'EBEP, il diritto dei funzionari di ruolo alle ferie annuali retribuite è pari a 22 giorni lavorativi.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE n. 104 del 2 maggio 2011.

12 V. decisione della Direzione generale Risorse umane e Servizi del Ministero dell'Educazione e della Scienza del 15 marzo 1994, BOMEC del 28 marzo 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE n. 273 del 13 novembre 2012.

III. Fatti, procedimento principale e questioni pregiudiziali

21. Il sig. Viejobueno Ibáñez e la sig.ra de la Vara González, appellanti nel procedimento principale, erano inquadrati nel servizio scolastico della comunità autonoma di Castiglia-La Mancia in qualità di cosiddetti funzionari ad interim.

22. Con decisione della competente Direzione generale Risorse umane e Programmi d'insegnamento (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) del Ministero per l'Istruzione, la Cultura e lo Sport della Comunità autonoma Castiglia - La Mancia del 13 settembre 2011, agli appellanti veniva rispettivamente assegnato, per l'anno scolastico 2011/2012, un posto vacante come docente di istruzione secondaria e come docente di formazione professionale nelle Province di Toledo e Cuenca. Stando alle informazioni del giudice del rinvio, l'anno scolastico 2011/2012 durava dal 15 settembre 2011 al 14 settembre 2012.

23. Il 29 giugno 2012, ultimo giorno del periodo di lezioni prima delle vacanze estive, i coordinatori provinciali dell'istruzione di Toledo e Cuenca disponevano la cessazione dal servizio degli appellanti con decorrenza in pari data.

24. Gli appellanti interponevano in un primo momento un reclamo e successivamente un ricorso avverso tale decisione, chiedendo, inter alia, la dichiarazione di nullità di tale decisione e l'accertamento del diritto a mantenere i posti di lavoro loro assegnati fino al 14 settembre 2012.

25. Il ricorso è stato respinto in primo grado. Lo Juzgado de lo Contencioso-administrativo n. 2 Toledo (Tribunale amministrativo n. 2 di Toledo, Spagna) [14], motivava tale rigetto adducendo che con la fine del periodo di lezioni fossero venuti meno, ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'EBEP e dell'articolo 9 della legge 4/2011, i motivi di necessità e di urgenza che avevano giustificato la nomina dei funzionari ad interim. Secondo la giurisprudenza dei giudici spagnoli, i funzionari ad interim, a causa della natura del loro impiego, non avrebbero diritto al mantenimento di un posto fino a una determinata data. Ciò varrebbe persino qualora, al momento della loro nomina, sia stata fissata una specifica data di cessazione dal servizio. Nel caso degli appellanti, non sarebbe tuttavia stata annotata, comunque, nell'atto di assunzione, una data specifica, bensì unicamente il periodo dell'anno scolastico 2011/2012.

26. Gli appellanti impugnavano tale decisione dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna). Essi fanno valere, in particolare, che la cessazione dal servizio disposta nei loro confronti al termine del periodo di lezioni viola la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, poiché non sussiste una giustificazione oggettiva per la disparità di trattamento rispetto ai docenti di ruolo. Una disparità di trattamento sarebbe inoltre ravvisabile nel fatto che la cessazione dal servizio impedirebbe loro di fruire effettivamente delle ferie annuali, le quali verrebbero invece compensate con un'indennità. Un'indennità finanziaria per i giorni di ferie costituirebbe tuttavia, ai sensi della direttiva 2003/88, l'eccezione.

27. Ciò premesso, il Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna) ha sospeso il procedimento e, con ordinanza del 19 aprile 2017, pervenuta alla Corte l'11 maggio 2017, ha sottoposto a quest'ultima le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'articolo 267 TFUE:

1) Se la conclusione del periodo di lezioni dell'anno scolastico possa essere ritenuta una ragione oggettiva tale da giustificare un trattamento diverso nei confronti dei docenti inquadrati come i predetti funzionari ad interim rispetto ai funzionari di ruolo;

14 Tribunale ammnistrativo n. 2 di Toledo.

2) Se sia compatibile con il principio di non discriminazione di tali docenti inquadrati come funzionari ad interim il fatto che, all'atto della cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni, non possono godere delle proprie ferie come giorni di riposo effettivo, sostituiti dal versamento dei corrispondenti emolumenti;

3) Se sia compatibile con il principio di non discriminazione di tali funzionari, i quali rientrerebbero nella nozione di lavoratori a tempo determinato, una norma astratta come la tredicesima disposizione aggiuntiva della legge 5/2012 che, per motivi di risparmio di bilancio e raggiungimento degli obiettivi di disavanzo, ha sospeso, fra le altre misure, l'applicazione di un accordo stipulato fra il Ministero dell'Istruzione e della Scienza e il sindacato ANPE, circa il versamento di retribuzioni a titolo di ferie per i mesi di luglio e agosto relativamente alle supplenze di oltre cinque mesi e mezzo, nonché per la copertura di posti vacanti, e impone, nei confronti del personale docente temporaneo non universitario, il pagamento delle ferie pari a 22 giorni lavorativi, qualora l'assunzione come funzionario ad interim copra l'intero anno, oppure ai giorni proporzionalmente corrispondenti.

28. Hanno presentato osservazioni scritte nel procedimento dinanzi alla Corte la Consejería de Educación di Castiglia-La Mancia, il governo spagnolo e la Commissione europea. Le stesse parti, nonché il sig. Viejobueno Ibáñez, hanno partecipato all'udienza dell'11 aprile 2018.

IV. Analisi

29. Le tre questioni pregiudiziali riguardano tutte la questione giuridica degli effetti esplicati dal principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato sulla situazione dei cosiddetti funzionari ad interim nel servizio scolastico spagnolo, i quali vengano nominati per la durata dell'intero anno scolastico, ma nei cui confronti venga disposta la cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni, ossia alla fine di giugno.

30. La prima questione verte sulla giustificazione della cessazione anticipata dal servizio al termine del periodo di lezioni in sé, mentre con la seconda e con la terza questione vengono prese in considerazione le conseguenze per il diritto alle ferie dei funzionari ad interim. Per questo motivo, esaminerò la prima questione separatamente dalla seconda e dalla terza.

A. Sulla legittimità della cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni (prima questione)

31. Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se sia compatibile con la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la prassi spagnola di porre anticipatamente fine, al termine del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro dei funzionari ad interim assunti per motivi di necessità e urgenza per la durata di un intero anno scolastico. Il giudice del rinvio nutre dubbi, al riguardo, sul fatto se la conclusione del periodo di lezioni possa costituire una ragione oggettiva per la disparità di trattamento dei funzionari ad interim rispetto ai docenti di ruolo.

1. Sulla ricevibilità della prima questione pregiudiziale

32. Il Regno di Spagna ritiene che la prima questione pregiudiziale sia irricevibile, in quanto con essa il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la conclusione del periodo di lezioni possa configurare un venire meno del motivo di nomina dei funzionari ad interim ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'EBEP. Così facendo, il giudice del rinvio esigerebbe l'interpretazione del diritto nazionale, la quale esulerebbe dalla competenza della Corte.

33. Il governo spagnolo motiva la sua obiezione adducendo che il diritto dell'Unione non metterebbe in discussione, in linea di principio, la possibilità di porre fine anche a contratti di lavoro a tempo determinato prima della scadenza prevista. Non verrebbe messo in discussione neanche il fatto che l'estinzione dei motivi della necessità e dell'urgenza che avevano giustificato l'assunzione possa costituire un motivo di cessazione anticipata. La questione mirerebbe pertanto unicamente a chiarire se la conclusione del periodo di lezioni possa configurare, ai sensi del diritto nazionale, il venir meno della necessità e dell'urgenza.

34. Tale obiezione non può essere accolta. È ben vero che, secondo una costante giurisprudenza, nell'ambito del rinvio pregiudiziale la Corte non può pronunciarsi sull'interpretazione del diritto nazionale [15]. La questione del giudice del rinvio si riferisce tuttavia espressamente all'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Anche qualora la cessazione anticipata dei contratti a tempo determinato non sia di per sé esclusa dal diritto dell'Unione, qualsiasi disparità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato deve tuttavia essere giustificata, sotto questo profilo, da ragioni obiettive [16]. Il diritto nazionale deve essere interpretato alla luce di tale principio. Nel presente procedimento pregiudiziale, la Corte può e deve fornire indicazioni utili al riguardo [17].

35. Pertanto, la prima questione pregiudiziale è ricevibile.

2. Sulla risposta alla questione pregiudiziale

36. Occorre anzitutto rammentare che l'accordo quadro è applicabile anche ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico [18]. Di conseguenza, anche i funzionari ad interim in forza del diritto spagnolo devono essere considerati lavoratori ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

37. Gli appellanti nel procedimento principale erano stati impiegati a tempo determinato. È vero che, in udienza, è stato chiarito che i loro atti di nomina non menzionavano una data specifica di cessazione dal servizio. Ciononostante, tutte le parti sembravano ritenere che l'impiego dei funzionari ad interim dovesse terminare al più tardi il 14 settembre 2012. Tale data viene indicata anche nella decisione di rinvio quale data di conclusione dell'anno scolastico 2011/2012 [19].

15 V., ex multis, sentenze dell'11 marzo 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punto 16) e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 81).

16 Nella causa Nierodzik, ad esempio, la Corte ha dichiarato che non la risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato in quanto tale, bensì unicamente l'abbreviazione ingiustificata del termine di preavviso rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato costituisce una discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, v. sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 35).

17 L'impegno della Corte a fornire ai giudici nazionali indicazioni utili ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione del diritto dell'Unione è conforme ad una consolidata giurisprudenza; v., in particolare, sentenze del 31 gennaio 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, punti da 49 a 51); dell'11 marzo 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punti 17 e 19); del 13 luglio 2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, punto 61), e del 26 luglio 2017, Europa Way e Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, punti 35 e 36).

18 Sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a. (C-212/04, EU:C:2006:443, punti da 54 a 57); del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 25); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti da 38 a 40), e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 67).

19 Qualora il giudice del rinvio, a seguito del proprio esame, dovesse invece pervenire alla conclusione che il rapporto di lavoro dei funzionari ad interim possa essere semplicemente risolto in qualsiasi momento, e non debba terminare automaticamente al più tardi entro il 14 settembre 2012, l'accordo quadro non sarebbe naturalmente applicabile. La mera possibilità di porre fine ad un contratto in qualsiasi momento, infatti, non costituisce una stipula a termine ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

a) Applicabilità del divieto di discriminazione

38. Ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, 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 di lavoro a tempo determinato. Secondo la giurisprudenza della Corte, la disposizione è incondizionata e sufficientemente precisa, cosicché essa può essere fatta valere direttamente dai singoli dinanzi ai giudici nazionali [20].

39. Il governo spagnolo dubita tuttavia che, nel caso di specie, sussista una disparità di trattamento sotto il profilo delle «condizioni di impiego». Piuttosto, la disparità di trattamento risiederebbe unicamente nel fatto che i contratti dei funzionari ad interim sono a tempo determinato, mentre i funzionari di ruolo sono assunti stabilmente. La prevista scadenza di un contratto a tempo determinato non potrebbe tuttavia, in quanto tale, necessitare di una giustificazione. Il ricorso a contratti a tempo determinato, infatti, non sarebbe di per sé escluso dall'accordo quadro. Per questo motivo, l'applicabilità del divieto di discriminazione sarebbe già esclusa ab origine.

40. Per motivare tale obiezione, il governo spagnolo e la Consejería hanno sostanzialmente addotto, in udienza, che l'impiego giungeva a scadenza (in ogni caso anche) al termine del periodo di lezioni, ossia alla fine del giugno del 2012: o il rinvio all'«anno scolastico 2011/2012» nell'atto di nomina dovrebbe essere interpretato nel senso che si intendeva a priori unicamente il periodo di tempo fino al termine del periodo di lezioni o, invece, l'impiego sarebbe giunto a scadenza, in realtà, al momento della cessazione dei motivi di necessità e urgenza, la quale sarebbe coincisa con la conclusione del periodo di lezioni, e al massimo con l'inizio del nuovo anno scolastico.

41. Rileva pertanto se e in che misura l'impiego dei funzionari ad interim nel procedimento a quo fosse subordinato ad una siffatta limitazione temporale fino al termine del periodo di lezioni.

42. La nozione di «tempo determinato» ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, deve essere interpretata autonomamente nell'ambito del diritto dell'Unione [21]. Stando al dettato della disposizione, rileva se la conclusione del rapporto di lavoro sia determinata da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data o il verificarsi di un evento specifico.

43. Alla luce delle difficoltà, esistenti nel caso di specie, di stabilire in maniera univoca il momento in cui vengono meno «necessità e urgenza», sorgerebbe già la questione, nel caso di tale fattispecie di stipula a termine, se la conclusione sia in generale determinata da una condizione oggettiva e dal verificarsi di un evento *specifico*. In udienza, il rappresentante della Consejería ha segnatamente confermato che non è appunto possibile determinare a priori l'evento che, nel caso concreto, debba comportare la cessazione dell'impiego. Piuttosto, circostanze diverse possono far venir meno il motivo della nomina.

44. È tuttavia in ogni caso tipico della stipula a termine il fatto che il rapporto di lavoro cessi automaticamente col verificarsi dell'evento fissato [22]. A causa della summenzionata pluralità di circostanze che possono far venir meno la necessità e l'urgenza, l'autorità scolastica deve tuttavia adottare di volta in volta una decisione individuale sulla cessazione dal servizio. Pertanto, il venir meno di «necessità e urgenza» costituisce unicamente un motivo speciale di cessazione dal servizio, ma non un evento attinente alla stipula a termine ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

20 Sentenze del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 68), e del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 28).

21 V., al riguardo, già le mie conclusioni nella causa Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, paragrafo 43).

22 V., al riguardo, già le mie conclusioni nella causa Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, paragrafi da 43 a 45).

45. Per quanto riguarda la possibilità di desumere l'esistenza di un contratto a tempo determinato con scadenza al termine del periodo di lezioni dal mero rinvio all'«anno scolastico 2011/2012», incombe esclusivamente al giudice del rinvio verificare se con tale espressione si intendeva effettivamente unicamente il periodo di lezioni. Per il caso in cui, da tale verifica, risulti che il rapporto di lavoro doveva cessare a priori il 30 giugno 2012, siamo in presenza di una fattispecie simile a quelle alla base delle cause Grupo Norte Facility e Montero Mateos. Come ho già potuto affermare nelle mie conclusioni in entrambi tali cause, la prevista scadenza di un impiego a tempo determinato non costituisce, in quanto tale, una discriminazione ai sensi della clausola 4, punto 1, del rapporto di lavoro [23].

46. La decisione di rinvio, la quale costituisce l'unico fondamento per la decisione della Corte [24], indica tuttavia, quale durata dell'anno scolastico 2011/2012, il periodo dal 15 settembre 2011 al 14 settembre 2012. Come confermato in udienza da tutte le parti, i funzionari ad interim, secondo la prassi finora in vigore, sono sempre stati impiegati per la durata di tale periodo.

47. Alla luce di tali fatti, siamo dunque in presenza di una cessazione *anticipata* e non di una cessazione comunque *prevista* del rapporto di lavoro a tempo determinato [25]. Una cessazione anticipata non è effettivamente esclusa in linea di principio ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro; essa deve tuttavia essere strutturata in modo non discriminatorio [26].

48. Per questo motivo, la Corte ha già chiarito che un'interpretazione della nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che escludesse le condizioni di risoluzione e di licenziamento equivarrebbe a ridurre, in spregio all'obiettivo assegnato alla suddetta disposizione, l'ambito di applicazione della tutela accordata ai lavoratori a tempo determinato contro le discriminazioni [27]. In particolare, la Corte ha ravvisato nel termine di preavviso applicabile una condizione di impiego [28]. Considerazioni analoghe devono valere, pertanto, per i motivi di risoluzione ovvero di cessazione dal servizio rilevanti nella specie.

49. Si rientra pertanto nell'ambito di applicazione del divieto di discriminazione.

b) Comparabilità dei funzionari ad interim e dei funzionari di ruolo

50. Resta pertanto da esaminare, quale problema centrale, la questione se i docenti di ruolo possano essere considerati «lavoratori a tempo indeterminato comparabili» ai sensi della clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro. Infatti, come si evince già dal tenore letterale della disposizione, il diritto dell'Unione vieta la discriminazione dei lavoratori a tempo determinato unicamente rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, ma non impone alcuna parità di trattamento fra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato tra loro non comparabili. Solo in caso di situazioni comparabili la cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni può pertanto integrare una discriminazione dei lavoratori a tempo determinato.

23 V. le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punto 58) e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punto 53).

24 V. sentenze del 14 ottobre 2010, van Delft e a. (C-345/09, EU:C:2010:610, punto 114); del 6 ottobre 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, punto 13), e del 5 dicembre 2017, M.A.S. e M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punto 24).

25 Su tale distinzione v. parimenti le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafo 59) e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafo 54).

26 V., al riguardo, già il paragrafo 34 delle presenti conclusioni, nonché la nota 16.

27 Sentenze del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punti 27 e 29), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 30).

28 Sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 29).

51. È per contro irrilevante – come sottolineato anche in udienza – un'eventuale disparita di trattamento fra diversi gruppi di lavoratori a tempo determinato [29]. Oggetto dell'esame non può pertanto essere la questione se i funzionari ad interim, a causa del mutamento di prassi verificatasi nel 2012, vengano adesso trattati diversamente rispetto ai funzionari ad interim che erano inquadrati nel servizio scolastico prima dell'anno scolastico 2011/2012 e che conservavano solitamente il loro posto di lavoro fino al termine dell'anno scolastico a settembre.

52. Gli appellanti nel procedimento principale fanno tuttavia valere proprio la loro disparità di trattamento rispetto ai funzionari di ruolo, in quanto il rapporto di lavoro di questi ultimi non cessa attualmente né al termine del periodo di lezioni né è sospeso per la durata delle vacanze estive, mentre nei confronti dei funzionari ad interim viene disposta la cessazione dal servizio all'inizio delle vacanze estive. È pertanto decisivo se i funzionari ad interim e i funzionari di ruolo si trovino in una situazione comparabile.

53. Punto di partenza delle riflessioni sulla comparabilità fra docenti impiegati a tempo determinato e a tempo indeterminato, incombenti al giudice nazionale [30], è la definizione della nozione di «lavoratori a tempo indeterminato comparabili» di cui alla clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro. Secondo la giurisprudenza, occorre verificare se i lavoratori esercitino un lavoro identico o simile sulla scorta di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego [31].

54. Stando alle informazioni contenute nella decisione di rinvio, numerosi elementi depongono, nel caso di specie, nel senso che i docenti a tempo determinato si trovano nella stessa situazione dei docenti di ruolo quanto alle mansioni da svolgere concretamente, in particolare per quanto riguarda il tipo di lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego. Secondo il diritto nazionale, ai funzionari ad interim vengono assegnati esattamente quei posti che non possono essere coperti provvisoriamente con funzionari di ruolo. I funzionari ad interim sembrano pertanto svolgere lo stesso tipo di lavoro alle stesse condizioni, in quanto essi sostituiscono rispettivamente un funzionario di ruolo. Sono inoltre necessarie la stessa formazione per l'esercizio della professione di insegnante, nonché il superamento di una procedura di selezione.

55. Da tali considerazioni generali non discende ancora, tuttavia, che i funzionari ad interim e i funzionari di ruolo si trovino nel complesso, sotto ciascuno di tali profili, in una situazione comparabile. Decisivo è, piuttosto, il fatto che entrambe le categorie di dipendenti si trovino in una situazione comparabile anche e soprattutto *con riferimento alla normativa controversa*, ossia, nella specie, alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro all'inizio delle vacanze estive [32].

56. I funzionari ad interim non potrebbero essere segnatamente comparati con i funzionari di ruolo con riferimento alla cessazione dal servizio prima delle vacanze estive proprio in quanto solo il loro status prevede la possibilità di una cessazione anticipata, mentre il rapporto di lavoro dei funzionari di ruolo riveste per definizione carattere duraturo. Stando alle affermazioni del giudice del rinvio, in particolare quest'ultimo si è fondato, in passato, su tale circostanza per motivare la legittimità della cessazione dal servizio di funzionari ad interim al termine del periodo di lezioni.

29 Ordinanza dell'11 novembre 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punto 57). V., su tale punto, anche le mie conclusioni nelle cause Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafo 45) e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafo 40).

30 Sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 43); del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 32), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 42).

31 Sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 66) e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 31), nonché ordinanze del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punto 44) e del 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punto 38); nello stesso senso già sentenza del 31 maggio 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punto 33).

32 In tal senso anche ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punto 44). V. al riguardo già le mie conclusioni nelle cause Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, paragrafo 44); Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, paragrafo 49), e Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, paragrafo 71), nonché in generale sul principio di eguaglianza, sentenza del 16 dicembre 2008, Arcelor Atlantique e Lorraine e a. (C-127/07, EU:C:2008:728, punto 25).

57. La sussistenza di una discriminazione non può tuttavia essere respinta limitandosi a rinviare ad una normativa nazionale, la quale preveda attualmente la disparità di trattamento controversa [33]. Costituisce inoltre un ragionamento circolare negare la comparabilità dei due gruppi nel caso di specie facendo riferimento al carattere durevole dell'impiego dei funzionari di ruolo, quando viene messa in discussione proprio la legittimità della cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei docenti assunti a tempo determinato. Altrimenti, una comparabilità dei lavoratori a tempo determinato e dei funzionari di ruolo sarebbe sempre esclusa con riferimento alla cessazione dal servizio, e verrebbe sottratta all'ambito di applicazione dell'accordo quadro. Ciò sarebbe tuttavia contrario alla giurisprudenza della Corte, la quale applica espressamente alle condizioni di cessazione dal servizio il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, n. 1 dell'accordo quadro [34].

58. Solo quegli svantaggi intrinsecamente connessi alla stipula a termine riflettono la differenza (ammissibile) fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato e non integrano pertanto una discriminazione. Con riferimento a siffatti svantaggi, infatti, i lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato non sono comparabili. Gli svantaggi inerenti alla stipula a termine devono tuttavia essere tenuti distinti da ulteriori svantaggi. La cessazione anticipata dal servizio al termine del periodo di lezioni interessa unicamente, nel caso di specie, i funzionari ad interim assunti a tempo determinato. Siffatta possibilità di cessazione anticipata non è affatto una circostanza inerente, in linea di principio, alla stipula di un contratto di lavoro a termine, bensì costituisce un trattamento meno favorevole supplementare dei funzionari ad interim rispetto ai funzionari di ruolo nel diritto spagnolo.

59. Quantomeno per il periodo corrispondente alla sua durata prevista un rapporto di lavoro temporaneo non è infatti collegato, in via di principio, ad una maggior incertezza quanto alla sua prosecuzione. Di conseguenza, la comparabilità con la situazione dei funzionari di ruolo. non viene meno già solo per tale motivo Piuttosto – come ho già affermato in altra sede [35] – proprio la sussistenza del rapporto di lavoro di un lavoratore a tempo determinato, nel periodo di decorrenza del suo contratto, non è meno meritevole di tutela rispetto alla sussistenza del rapporto di lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato. È vero che il diritto nazionale prevede, nel caso di specie, la possibilità di porre anticipatamente fine al rapporto di lavoro dei funzionari ad interim qualora vengano meno la necessità e l'urgenza. Considerato che il periodo di lezioni termina ogni anno con l'inizio delle vacanze estive, gli interessati non dovevano tuttavia aspettarsi che l'amministrazione avrebbe considerato che tale evento configurasse una cessazione delle summenzionate necessità e urgenza. Tale aspetto è stato sottolineato in maniera particolare anche dalla Commissione in udienza. In caso contrario, il rapporto di lavoro avrebbe potuto essere limitato a priori sotto il profilo temporale fino al termine del periodo di lezioni.

60. Per quanto riguarda la prosecuzione del rapporto di lavoro per la durata totale dell'anno scolastico 2011/2012, i funzionari ad interim e i funzionari di ruolo si trovano pertanto in una situazione comparabile ai sensi della clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro. Né i funzionari di ruolo né i funzionari ad interim dovevano aspettarsi, in condizioni normali – specialmente alla luce della prassi fino a quel momento vigente – la cessazione dal servizio prima della fine dell'anno scolastico. Come sottolineato correttamente dalla Commissione, anche il giudice del rinvio – il quale è competente in via esclusiva, in ultima analisi, ad effettuare un siffatto accertamento – parte evidentemente dal presupposto di una comparabilità della situazione dei funzionari ad interim e dei funzionari di ruolo.

61. Di conseguenza, la cessazione dal servizio degli appellanti al termine del periodo di lezioni 2011/2012 costituisce una disparità di trattamento che deve essere giustificata ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro.

33 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 54), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 46).

34 V. al riguardo già il paragrafo 48 delle presenti conclusioni, nonché la nota 27.

35 V. le mie conclusioni nella causa Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, paragrafo 73).

c) Giustificazione della disparità di trattamento

62. Occorre pertanto verificare, infine, se tale disparità di trattamento possa essere giustificata da ragioni oggettive.

63. Con il riferimento alle ragioni oggettive, enunciato, in particolare, nella clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, le parti sociali europee – e in definitiva anche il legislatore dell'Unione – esprimono l'idea fondamentale che i rapporti di lavoro a tempo determinato non possano essere utilizzati dal datore di lavoro per privare i lavoratori interessati di diritti riconosciuti a lavoratori a tempo indeterminato comparabili [36].

64. In altri termini, la giurisprudenza sulla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro [37] riconosce, quali ragioni oggettive per una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, sia le mansioni che i lavoratori sono chiamati ad espletare, sia le legittime finalità di politica sociale dello Stato membro interessato. Inoltre, anche in presenza di ragioni oggettive, la disparità di trattamento può essere giustificata solo qualora si ricolleghi a circostanze concrete, precisamente individuate, e rispetti il principio di proporzionalità.

65. Sulla scorta di tali criteri, la conclusione del periodo di lezioni non può costituire una ragione oggettiva per un trattamento meno favorevole degli appellanti nel procedimento principale.

66. In primo luogo, la natura del rapporto di lavoro dei funzionari ad interim non può giustificare la loro disparità di trattamento rispetto ai docenti di ruolo. Secondo una giurisprudenza costante, infatti, il carattere temporaneo dell'impiego non può giustificare da solo una discriminazione [38].

67. È vero che il governo spagnolo e la Consejería sottolineano che i funzionari ad interim, a causa del loro status, dovevano aspettarsi una cessazione anticipata dal servizio, in quanto essa è prevista per il caso in cui venga meno il motivo della nomina. Tuttavia, non era prevedibile in concreto che la conclusione del periodo di lezioni sarebbe stata considerata un decadimento del motivo della nomina. Il decorso di un anno scolastico, infatti, è caratterizzato da un'alternanza di periodi di lezioni e di periodi senza lezioni: la conclusione del periodo di lezioni a giugno era certa fin dall'inizio e persino la data era stata fissata. Ritenere che tale decorso normale e del tutto prevedibile, non accompagnato da altre circostanze, configuri una cessazione del motivo della nomina, pare contraddittorio. In tal caso, l'impiego avrebbe dovuto essere limitato a priori nel tempo, fino all'inizio delle vacanze estive, in quanto per il periodo senza lezioni non sarebbe coerentemente esistito sin dall'inizio un motivo di nomina.

68. Il discorso mi sembra diverso qualora si verifichi un evento non prevedibile, come ad esempio l'apertura di una scuola privata nella zona dell'istituto interessato e una diminuzione del fabbisogno di personale docente a seguito della diminuzione di studenti o, ancora, la guarigione inaspettata di un collega in congedo per malattia per un lungo periodo.

36 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 37); del 12 dicembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punto 41), e del 13 marzo 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punto 23).

37 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punti 53 e 58); del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punto 42); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55); del 18 ottobre 2012, Valenza (da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 51), e del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 45).

38 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 56), e dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 74).

69. In secondo luogo, la diminuzione ovvero il venire meno del fabbisogno di attività didattica che accompagna la conclusione del periodo di lezioni riguarda in pari misura i funzionari di ruolo e i funzionari ad interim. Per quanto riguarda l'attività didattica in quanto tale, infatti, le mansioni assegnate ai funzionari ad interim coincidono con quelle dei funzionari di ruolo [39]. In base alle indicazioni del giudice del rinvio, neanche per i funzionari di ruolo sussiste, durante le vacanze scolastiche, un obbligo di presenza né essi devono essere in altro modo concretamente a disposizione dell'autorità scolastica.

70. È vero che i funzionari di ruolo devono eventualmente compiere attività preparatorie per l'anno scolastico successivo, mentre i funzionari ad interim vi sono tenuti solo qualora essi vengano nominati per un ulteriore anno scolastico. Entrambi i gruppi di docenti devono tuttavia sfruttare i mesi estivi a fini di formazione. I funzionari ad interim potrebbero inoltre essere impiegati utilmente al pari dei funzionari di ruolo per svolgere gli esami di riparazione. In udienza è stato confermato, in tale contesto, che l'effettuazione degli esami non è affatto riservata ai funzionari di ruolo, ma può senz'altro essere devoluta anche – in particolare nei più brevi periodi senza lezioni nel corso dell'anno scolastico – a funzionari ad interim. Di conseguenza, una disparità di trattamento non è giustificata dal tipo di mansioni assegnate ai lavoratori svantaggiati.

71. In terzo luogo, la cessazione dal servizio di docenti assunti a tempo determinato al termine del periodo di lezioni non può essere giustificata unicamente sulla base del rilievo che la prevista prosecuzione del loro impiego durante l'estate pregiudicherebbe in maniera eccessiva le finanze pubbliche.

72. Dalla decisione di rinvio emerge che, fino all'anno scolastico 2011/2012, i funzionari ad interim che erano stati nominati per la durata di un intero anno scolastico, erano stati trattenuti in servizio durante le vacanze estive. Tuttavia, all'inizio del 2012, allo scopo di risparmiare mezzi di bilancio, tale prassi è stata modificata e, a tal fine, è stata adottata la legge finanziaria 5/2012, la quale prevede la cessazione dal servizio dei funzionari ad interim al termine del periodo di lezioni e la retribuzione proporzionata dei giorni di ferie non goduti. Secondo il giudice del rinvio, il risparmio di bilancio costituisce pertanto il vero obiettivo della modifica della prassi. Secondo consolidata giurisprudenza, mere considerazioni di bilancio non possono tuttavia giustificare di per sé una discriminazione [40].

73. Non si vede inoltre perché proprio i funzionari ad interim debbano contribuire, attraverso la cessazione anticipata del loro impiego, all'obiettivo del risparmio. È vero che la decisione sull'impiego di mezzi di bilancio incombe agli Stati membri; tuttavia, tale potere decisionale deve essere esercitato senza porre in essere discriminazioni [41].

74. In quarto luogo, anche qualora si intendesse riconoscere come obiettivo legittimo, a determinate condizioni, risparmi imposti dalla politica di bilancio, il perseguimento di tale obiettivo sarebbe in ogni caso sproporzionato nel caso in esame.

75. Specificamente nell'ambito di applicazione del divieto di discriminazione dell'accordo quadro, la giurisprudenza esige segnatamente, in sede di esame della proporzionalità, che la disparità di trattamento possa essere giustificata sulla scorta di criteri oggettivi e trasparenti [42].

39 V. al riguardo già il paragrafo 54 delle presenti conclusioni.

40 Sentenze del 24 febbraio 1994, Roks e a. (C-343/92, EU:C:1994:71, punto 35 nonché, a titolo integrativo, punti 36 e 37); del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punto 59 nonché, a titolo integrativo, punti 60 e 61) e del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 110).

41 In tal senso, la Corte, nella sentenza del 27 febbraio 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, punto 48) ha dichiarato che la riduzione degli stipendi dei giudici non viola il diritto dell'Unione, in quanto essa è parte di un programma di risparmio capillare nel pubblico impiego.

42 Sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punto 58); del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55), e dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 77).

76. La prassi spagnola non è tuttavia trasparente sotto due profili: da un lato, la cessazione dal servizio dei funzionari ad interim all'inizio delle vacanze estive contrasta con l'accordo collettivo del 1994, sulla cui validità i lavoratori dovevano poter fare affidamento. Esso prevede che i funzionari ad interim conservino il loro posto durante l'estate se, alla data del 30 giugno, essi siano inquadrati nel servizio scolastico da almeno cinque mesi e mezzo. La legge 5/2012 mira, per contro, ad eludere l'accordo collettivo, prevedendo che i funzionari ad interim, al momento della cessazione dal servizio, vengono indennizzati solo in maniera proporzionale, per un massimo di 22 giorni di ferie, invece di continuare a ricevere il loro stipendio durante il periodo in cui non vi sono lezioni.

77. Dall'altro, stando alle indicazioni del giudice del rinvio, la prassi della cessazione dal servizio alla fine del periodo di lezioni non viene attuata in maniera uniforme. Non tutti i funzionari ad interim sono destinatari di un provvedimento di cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni. Invece di ricorrere a criteri oggettivi e trasparenti, l'autorità scolastica può pertanto decidere, in certo qual modo arbitrariamente, nel singolo caso concreto, se nei confronti di un funzionario a tempo determinato debba essere disposta la cessazione dal servizio o meno.

78. Per tutti questi motivi, la disparità di trattamento fra funzionari ad interim, come gli appellanti nel procedimento principale, e docenti di ruolo per quanto riguarda la prosecuzione durante le vacanze estive del rapporto di lavoro esistente per la durata di un determinato anno scolastico, non può essere giustificata.

79. In risposta alla prima questione, la clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro, deve pertanto essere interpretata nel senso che essa osta ad una prassi nazionale come quella controversa nel procedimento principale, in forza della quale i docenti nominati in qualità di funzionari ad interim ai sensi del diritto spagnolo per la durata di un intero anno scolastico cessano dal servizio già al termine del periodo di lezioni, mentre il rapporto di lavoro di lavoratori a tempo indeterminato in tal senso comparabili prosegue anche dopo la conclusione del periodo di lezioni e non viene neppure sospeso.

B. Sull'indennità per le ferie non godute (seconda e terza questione pregiudiziale)

80. Poiché, a mio avviso, la prima questione deve essere risolta negativamente, la risposta alla seconda e alla terza questione è superflua.

81. Solo in subordine, si rileva pertanto quanto segue con riferimento alla seconda questione: la circostanza che i funzionari ad interim, a causa della cessazione dal servizio prima delle vacanze estive, non possano neanche più fruire delle ferie previste in tale periodo di tempo, è unicamente una conseguenza necessaria della – a mio avviso – illegittima cessazione dal servizio. In tale circostanza non è tuttavia ravvisabile una discriminazione autonoma. Qualora fosse disposta la cessazione dal servizio di un funzionario di ruolo al termine del periodo di lezioni, ad esempio in quanto ricorre uno dei motivi per la perdita dello status di dipendente pubblico ai sensi dell'articolo 63 EBEP, neanch'egli potrebbe fruire delle ferie nei mesi estivi, ma il suo diritto alle ferie previsto all'articolo 50, paragrafo 1, dell'EBEP, verrebbe compensato con un'indennità. Non sussiste pertanto un trattamento meno favorevole dei funzionari ad interim.

82. Del resto, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE, prevede proprio la compensazione del diritto alle ferie con un'indennità in caso di fine del rapporto di lavoro.

83. Per quanto riguarda la terza questione, con essa il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il principio di non discriminazione sancito alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, osti ad una norma nazionale con la quale viene esclusa l'applicazione di un accordo collettivo concluso in precedenza, in forza del quale i docenti assunti a tempo determinato che, alla data del 30 giugno di un determinato anno, siano inquadrati nel servizio scolastico da almeno cinque mesi e mezzo, continuino ad espletare le loro mansioni fino al termine dell'anno scolastico a settembre, e continuino pertanto ad essere pagati a luglio e ad agosto.

84. È vero che la legge 5/2012 prevede invece che al personale docente nei cui confronti è stata disposta la cessazione dal servizio al termine del periodo di lezioni debba essere versata un'indennità *pro rata temporis* per il diritto alle ferie «perso» a causa della cessazione del rapporto di lavoro. La portata globale del diritto alle ferie – in conformità a quanto previsto all'articolo 50, paragrafo 1, dell'EBEP anche per i funzionari di ruolo – è tuttavia quantificata in soli 22 giorni [43]. Gli appellanti sembrano ravvisare la discriminazione nel fatto che, in luglio e in agosto, i funzionari di ruolo fruiscono di un numero effettivamente superiore, segnatamente circa il doppio, di giorni di ferie. In sostanza, i funzionari di ruolo verrebbero pertanto privati di una parte significativa delle ferie retribuite loro spettanti a luglio e ad agosto.

85. In realtà, anche tale questione riguarda tuttavia una conseguenza necessaria della cessazione dal servizio dei funzionari ad interim al termine del periodo di lezioni. Qualora la cessazione dal servizio dei lavoratori di cui trattasi sia illegittima sotto il profilo del diritto dell'Unione, non si pone neanche più la questione se essi, invece di continuare ad essere retribuiti fino a settembre, possano ricevere un'indennità per 22 giorni di ferie non godute.

86. Per il caso in cui la Corte non consideri discriminatoria la cessazione dal servizio del personale docente di cui trattasi al termine del periodo di lezioni, occorre rammentare che i funzionari di ruolo, ai sensi dell'articolo 50, paragrafo 1, dell'EBEP, in caso di cessazione dal servizio alla fine del periodo di lezioni, avrebbero parimenti diritto soltanto all'indennità per 22 giorni di ferie. Di conseguenza, neanche in tal caso è ravvisabile un trattamento meno favorevole dei funzionari ad interim. Il fatto che, in determinate circostanze, sia più vantaggioso che un docente continui semplicemente ad essere retribuito durante le vacanze estive, è dovuto alle peculiarità del servizio scolastico, caratterizzato da un'alternanza di periodi senza lezioni e di periodi di lezioni. I periodi senza lezioni durante un anno scolastico non possono tuttavia essere automaticamente equiparati nel loro complesso ai giorni di ferie [44].

V. Conclusione

87. Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, suggerisco alla Corte di rispondere alla domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Corte superiore di giustizia di Castiglia-La Mancia, Spagna) nei termini seguenti:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70/CE, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una prassi nazionale come quella controversa nel procedimento principale, in forza della quale per i docenti assunti in qualità di funzionari ad interim ai sensi del diritto spagnolo per la durata di un intero anno scolastico è disposta la cessazione dal servizio già al termine del periodo di lezioni, mentre il rapporto di lavoro di lavoratori a tempo indeterminato in tal senso comparabili prosegue anche dopo la conclusione del periodo di lezioni e non viene neppure sospeso.

43 Un'indennità per la totalità dei 22 giorni viene peraltro percepita unicamente dai funzionari ad interim che hanno lavorato in precedenza già 12 mesi. I funzionari ad interim che sono stati assunti solo all'inizio dell'anno scolastico, ricevono unicamente un'indennità proporzionale alle ore di lavoro svolte in precedenza.

44 V. al riguardo già paragrafo 70 delle presenti conclusioni.