

**Causa C-133/21**

**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98,  
paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte**

**Data di deposito:**

3 marzo 2021

**Giudice del rinvio:**

Efeteio Athinon (Corte di appello di Atene, Grecia)

**Data della decisione di rinvio:**

9 marzo 2020

**Ricorrenti:**

VP

CX

RG

TR

e altri

**Resistente:**

Elliniko Dimosio

---

**Oggetto del procedimento principale**

Domanda di pagamento delle differenze salariali dovute alla disparità di trattamento dei lavoratori con contratti a tempo determinato, ove l'unico criterio di differenziazione è il fatto che il loro contratto sia qualificato dal datore di lavoro o dalla legge come contratto di lavoro a tempo determinato.

## **Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale**

Interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999), articolo 267 TFUE

### **Questioni pregiudiziali**

- Se sia conforme alla clausola 4 della direttiva 1999/70/CE una normativa nazionale, come [quella] controversa, che impone una disparità di trattamento salariale a svantaggio dei lavoratori con contratti a tempo determinato, ai sensi della clausola 1 della direttiva 1999/70/CE, rispetto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ove l'unico criterio di differenziazione è il fatto che il loro contratto sia qualificato come contratto di lavoro a tempo determinato dal datore di lavoro o dalla legge;
- In particolare, se sia conforme alla clausola 4 della direttiva 1999/70/CE una normativa nazionale che giustifichi la disparità di trattamento salariale dei lavoratori per il fatto che essi hanno prestato il loro lavoro con contratti a tempo determinato, essendo a conoscenza del fatto che il loro lavoro risponde a esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro.

### **Pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione**

Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato

### **Disposizioni pertinenti del diritto nazionale**

Decreto presidenziale n. 164/2004, recante "Disposizioni relative ai lavoratori titolari di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego".

Legge n. 3205/2003, recante "Disposizioni sui salari dei funzionari e impiegati pubblici, [Persone Giuridiche di Diritto Pubblico (P.G.D.P.)] e [Enti locali (O.T.A.)], quadri delle Forze armate in servizio permanente come pure per estensione alla Polizia greca, ai Vigili del Fuoco e alla Guardia costiera e altre disposizioni pertinenti".

Legge n. 3320/2005, recante "Disposizioni relative al personale dello Stato e delle persone giuridiche del settore pubblico allargato nonché degli O.T.A".

### **Breve esposizione dei fatti e del procedimento**

- 1 I ricorrenti venivano assunti dalla Stato greco in varie date, dal 2001 al 2008, e lavoravano da allora, in modo continuativo e costante, fino all'avvio dell'azione

legale nel 2010 (v. infra, punto 3), come addetti alle pulizie di edifici scolastici di istruzione primaria e secondaria, inizialmente con contratti o rapporti di lavoro successivi che il resistente qualificava come "locazione d'opera" e, successivamente, a partire dal dicembre 2006 e dal gennaio 2007, con contratti di lavoro a tempo indeterminato di diritto privato.

- 2 Nel 2005 il Consiglio Centrale di Amministrazione del Personale dell'Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [Ministero della Pubblica Istruzione e dei Culti religiosi (MPIC)] e, successivamente, l'Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou [Consiglio superiore di selezione del personale (l'ASEP)] stabilivano con appositi provvedimenti, in seguito alla presentazione di domande da parte di essi, che ricorressero i presupposti per l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 11 del decreto presidenziale n. 164/2004. Successivamente, venivano collocati presso il resistente con rapporti di lavoro a tempo indeterminato con provvedimenti del 2006 e del 2007 dal MPIC.
- 3 Sulla base di tali avvenimenti, il 10 giugno 2010 i ricorrenti proponevano ricorso dinanzi al Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunale monocratico di Atene) chiedendo che il resistente fosse tenuto a versare loro le somme di denaro corrispondenti alle differenze tra le remunerazioni che essi avevano percepito dal 2001 al 2008 e quelle previste dalla normativa per i lavoratori con analoga qualifica che lavorano presso il resistente, tenendo conto del loro orario di lavoro essendo titolari di contratti qualificati come prestazione d'opera.
- 4 Con sentenza definitiva n. 2198/2011, il Tribunale monocratico di Atene respingeva il ricorso in quanto illegittimo. In seguito all'impugnazione della sentenza di primo grado da parte dei ricorrenti dinanzi all'Efeteio Athinon (Corte d'appello di Atene), il giudice adito, con ordinanza n. 1189/2016 dichiarava ammissibile il ricorso, accoglieva in parte l'istanza e condannava il resistente a versare ai ricorrenti le somme riportate nell'atto impugnato unitamente agli interessi legali.
- 5 Sia lo Stato greco che i ricorrenti proponevano ricorso per cassazione dinanzi all'Areios Pagos (Corte di Cassazione). Sulle richieste formulate negli atti di impugnazione veniva emessa dall'Areios Pagos la sentenza n. 570/2018, la quale revocava la sentenza n. 1189/2016 dell'Efeteio Athinon, nella parte in cui riconosceva le suddette differenze retributive per il periodo precedente l'inquadramento dei ricorrenti in posti previsti in pianta organica, e la causa veniva rinviata al medesimo giudice.

### **Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale**

- 6 I ricorrenti affermano di essere stati assunti come addetti/e alle pulizie e di occuparsi, in virtù di contratti qualificati dal resistente come contratti di prestazione d'opera, della pulizia delle scuole del resistente. Essi sostengono che dalle loro condizioni di lavoro, come pure dalla sua durata, risulta il carattere dipendente del lavoro, e che gli stessi erano sottoposti al potere dirigenziale del

loro datore di lavoro (Stato greco), i cui rappresentanti fissavano il luogo, il tempo e le modalità di esercizio delle loro attività.

- 7 Considerando di aver subito un trattamento discriminatorio per le retribuzioni percepite, in quanto non venivano versate loro le retribuzione previste dalla legge n. 3205/2003 per i lavoratori del pubblico impiego con contratti di lavoro a tempo indeterminato di diritto privato, i ricorrenti sostengono che, in assenza di qualsiasi ragione obiettiva che giustifichi tale trattamento discriminatorio, si pone la questione dell'applicabilità della clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: l'«accordo quadro»), così come integrata dalla direttiva 1999/70, direttamente applicabile.

### **Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale**

- 8 Con la summenzionata sentenza n. 570/2018, l'Areios Pagos ha dichiarato che tali differenze retributive non possono essere fondate sull'articolo 1 della legge n. 3320/2015. Per quanto riguarda invece la compatibilità dell'articolo 1, paragrafo 4, lettera a) della legge n. 3320/2005 con la clausola 4 dell'accordo quadro, si è deciso che tale disposizione non è contraria a quelle della direttiva 1999/70, e in particolare alla clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro, secondo la quale, per i contratti di lavoro, i lavoratori a tempo determinato non devono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive che lo giustifichino.
- 9 Inoltre, con la succitata sentenza, l'Areios Pagos ha deciso che, nel caso di specie, non sussiste la comparabilità delle condizioni di impiego di cui trattasi richiesta da tale clausola, per la quale vanno prese in considerazione un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, la formazione e le condizioni di lavoro. Non si può quindi ritenere che i ricorrenti si trovino in una situazione comparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato, pertanto non viene applicata la clausola 4, dal momento che la differenza di trattamento riguarda situazioni diverse. Infatti, per la sussistenza della suddetta condizione di comparabilità non è sufficiente che la retribuzione dei ricorrenti non sia stata equivalente a quella percepita dai loro colleghi che fanno parte del personale di ruolo del resistente, pur avendo le stesse qualifiche e lavorando alle stesse condizioni, senza la menzione specifica di una determinata categoria di lavoratori con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e l'indicazione delle attività e delle mansioni di ambedue le categorie.
- 10 L'Areios Pagos rileva altresì che la disposizione normativa riguardo la stipulazione dei contratti di prestazione d'opera a tempo determinato per la pulizia delle scuole, nella parte in cui risale al periodo successivo all'adeguamento della normativa interna alla direttiva 1999/70 (10 luglio 2002), non appare arbitraria, ma è giustificata dalla natura particolare delle mansioni per l'espletamento delle quali i contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a tali contratti, ai

sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dato che tali prestazioni costituiscono un'attività necessaria per soddisfare le esigenze stabili e durature per lo svolgimento dell'insegnamento (pulizia degli edifici scolastici), che non impone l'assunzione da parte dello Stato greco di personale di ruolo con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ma può essere conseguita ugualmente con la stipulazione di contratti d'opera, siano essi conclusi con persone giuridiche (es. imprese di pulizia) oppure con persone fisiche. Ciò in ragione del fatto che la stipula di nuovi contratti di lavoro dipendente o di locazione d'opera a tempo determinato successivi, anche se ripetuti, o addirittura permanenti, qualora ragioni obiettive lo giustifichino, ai sensi dell'articolo 5, punto 1, lettera a) dell'accordo quadro, come nel caso di specie, non rientra nel quadro di tutela della direttiva che intende prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, punto 2, dell'accordo quadro.

- 11 Secondo l'Areios Pagos, le determinazioni di cui sopra non si differenziano per il fatto che nel caso di specie i ricorrenti sono stati integrati in posti in pianta organica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di diritto privato, in applicazione della disposizione transitoria di cui all'articolo 11 del decreto presidenziale n. 164/2004, adottata in applicazione della direttiva. Infatti, la disposizione dell'articolo 11, rinviano alla sola disposizione dell'articolo 5, paragrafo 1, del decreto presidenziale, che riguarda il divieto di stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, e non a quella dell'articolo 5, paragrafo 2, che consente la stipulazione eccezionale di contratti di lavoro a tempo determinato successivi quando ragioni obiettive lo giustificano, come prevede peraltro la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, e ciò senza che quest'ultimo fissi limiti temporali, è, sotto questo profilo, più favorevole ai lavoratori rispetto alla direttiva.
- 12 Il giudice del rinvio rileva che, nel caso di specie, i ricorrenti fondano la loro domanda diretta ad ottenere il riconoscimento delle differenze retributive sull'affermazione secondo cui essi avrebbero, in realtà, lavorato in condizioni di lavoro dipendente (e non di contratto d'opera) in virtù di una corretta qualificazione giuridica del rapporto giuridico. La loro pretesa per le retribuzioni superiori scaturirebbe direttamente dalla legge n. 3205/2003, le cui disposizioni sarebbero state legittimamente estese ai lavoratori con contratti di lavoro di diritto privato da un decreto ministeriale comune.
- 13 In aggiunta, secondo la clausola 4 dell'accordo quadro, «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». Tale clausola è già stata recepita nel diritto nazionale, tra l'altro, con l'articolo 4 del decreto presidenziale n. 164/2004 per quanto riguarda il settore pubblico.
- 14 A differenza della clausola 5, relativa alla prevenzione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, la clausola 4, relativa al divieto di

discriminazione, è chiara e precisa ed è direttamente applicabile (sentenza del 15 aprile 2008, C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, punti 59 e segg.). Infatti, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha costantemente sottolineato che la clausola 4 è fondamentale e deve essere interpretata in senso lato e non restrittivo. Sono considerati lavoratori ai sensi della direttiva le persone con un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, indipendentemente dalla qualificazione più specifica di tale lavoro o opera da parte del legislatore nazionale (sentenza del 13 settembre 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, punto 29). Peraltro, secondo la giurisprudenza della Corte, le condizioni di lavoro cui fa riferimento la clausola 4 dell'accordo quadro riguardano anche la disparità di trattamento (le retribuzioni) dei lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato.

- 15 Ne consegue che la clausola 4 dell'accordo quadro, come già recepita nel diritto greco, osta, in linea di principio, a qualsiasi discriminazione dei lavoratori a tempo determinato per le loro retribuzioni rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato aventi mansioni identiche o simili. Orbene, per stabilire se la clausola 4 sia applicabile nel caso di specie e verificare se vi sia stata o meno violazione della clausola, non è sufficiente che la retribuzione dei ricorrenti non sia stata equivalente a quella dei loro colleghi appartenenti al personale di ruolo del resistente, pur avendo le stesse qualifiche e lavorando alle stesse condizioni, ma occorre esaminare specificamente tale categoria di lavoratori con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nonché le attività e le mansioni di ciascuna categoria di lavoratori.
- 16 Nel caso di specie, è stato accertato che i ricorrenti lavoravano in condizioni di lavoro dipendente, vale a dire sottoposti al potere direzionale del loro datore di lavoro (Stato ellenico), i cui rappresentanti fissavano il luogo, il tempo e le modalità della loro attività. Conseguentemente, i ricorrenti non lavoravano in realtà con contratti d'opera, bensì con contratto di lavoro dipendente e rientravano quindi nella nozione di lavoratore ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro.
- 17 È per questo motivo che il loro trattamento discriminatorio relativamente alle retribuzioni percepite, in quanto non venivano loro versate le retribuzioni previste dalla normativa per i lavoratori dello Stato con contratti di lavoro a tempo indeterminato di diritto privato, solleva la questione dell'applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro, dal momento che non esiste alcuna ragione obiettiva che giustifichi una siffatta disparità di trattamento.
- 18 Per quanto riguarda la questione della sussistenza di una ragione oggettiva, l'Areios Pagos, in recenti sentenze, ha stabilito che la differenza di trattamento tra i lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato fino alla loro trasformazione in lavoro a tempo indeterminato, in applicazione delle disposizioni dell'articolo 11 del decreto presidenziale n. 164/2004 e dell'articolo 1 della legge n. 3320/2005, era giustificata dal fatto che essi avevano "scientemente svolto un lavoro per rispondere ad esigenze permanenti", senza però fare riferimento diretto alla clausola 4 dell'accordo quadro. È dunque lecito chiedersi se tale circostanza

costituisca una ragione oggettiva che giustifichi l'esclusione dell'applicazione del divieto di discriminazione previsto alla clausola 4 dell'accordo quadro.

DOCUMENTO DI LAVORO