

ORDINANZA DELLA CORTE (Nona Sezione)

10 luglio 2025 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Articolo 99 del regolamento di procedura della Corte – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Assenza di trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato – Concessione di talune voci retributive solo ai lavoratori a tempo indeterminato – Lavoratori a tempo determinato che percepiscono una retribuzione oraria più elevata di quella dei lavoratori a tempo indeterminato »

Nella causa C-823/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale ordinario di Trento (Italia), con ordinanza del 18 novembre 2024, pervenuta in cancelleria il 3 dicembre 2024, nel procedimento

KP,

HG,

MC,

VM

contro

Centro Servizi Culturali Santa Chiara,

LA CORTE (Nona Sezione),

composta da N. Jääskinen, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e M. Condinanzi, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, conformemente all'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte,

ha emesso la seguente

Ordinanza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra KP, HG, MC e VM, da un lato, e il Centro Servizi Culturali Santa Chiara (Italia) (in prosieguo: il «Centro dei servizi culturali»), dall'altro, relativamente alla corresponsione di due premi di flessibilità e di un supplemento di retribuzione a titolo del rapporto di lavoro a tempo determinato tra loro intercorrente.

Contesto normativo

- 3 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, scopo di quest'ultima è «attuare l'accordo quadro (...), concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».
- 4 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al punto 1 prevede quanto segue:
- «Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».
- 5 La clausola 8 dell'accordo quadro, intitolata «Disposizioni di attuazione», al punto 1 dispone quanto segue:
- «Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 6 Il 26 aprile 2014 il Centro dei servizi culturali e talune organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un accordo di secondo livello (in prosieguo: l'«accordo sindacale del 2014») collegato al contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati e gli operai dipendenti dei teatri stabili pubblici e dei teatri gestiti dall'Ente teatrale italiano (in prosieguo: il «contratto collettivo»), che prevedeva, in particolare, la corresponsione di un superminimo aziendale ai lavoratori che, secondo tale contratto, erano inquadrati al livello 3 nonché la corresponsione di un premio di flessibilità mensile al personale tecnico addetto alla gestione di palcoscenici dei teatri affidati a detto centro. Con un successivo accordo, firmato il 16 ottobre 2018 (in prosieguo: l'«accordo sindacale del 2018»), l'importo di tale premio è stato aumentato. Quest'ultimo accordo prevedeva altresì la corresponsione di un premio di flessibilità oraria al personale tecnico assunto con contratto a tempo indeterminato.
- 7 Tra i mesi di settembre 2014 e giugno 2018 KP, HG, MC e VM avevano lavorato alle dipendenze del Centro dei servizi culturali in qualità di tecnici di palcoscenico inquadrati al suddetto livello 3, con contratti di lavoro a tempo determinato detti «a chiamata». Tra i mesi di settembre 2018 e giugno 2020 i medesimi lavoratori avevano lavorato alle dipendenze del centro in parola, con lo stesso inquadramento, per svolgere le stesse mansioni ricoperte nell'ambito di questi ultimi contratti di lavoro a tempo determinato, e ciò con contratti di lavoro a tempo determinato detti «stagionali». Nel mese di settembre 2020 essi sono stati assunti dal medesimo centro con contratti di lavoro a tempo indeterminato.
- 8 I premi di flessibilità istituiti dagli accordi sindacali del 2014 e del 2018 (in prosieguo: i «premi di flessibilità») sono stati riconosciuti a detti lavoratori solo a partire dal mese di settembre 2018, mentre il superminimo aziendale istituito da tali accordi è stato loro riconosciuto solo a partire dal mese di settembre 2019.
- 9 Gli stessi lavoratori hanno adito il Tribunale ordinario di Trento (Italia), giudice del rinvio, con ricorso volto all'accertamento del loro diritto ai premi di flessibilità per il periodo compreso tra i mesi di ottobre 2016 e giugno 2018 nonché al superminimo aziendale per il periodo compreso tra i mesi di ottobre 2016 e giugno 2019, sostenendo che il fatto di riservare, nel corso di detti periodi, la corresponsione di tali voci retributive ai soli lavoratori a tempo indeterminato costituisce una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro.
- 10 Dinanzi al giudice del rinvio, il Centro dei servizi culturali sostiene che, quando erano assunti con contratti di lavoro a tempo determinato a chiamata, i ricorrenti nel procedimento principale hanno percepito una retribuzione superiore a quella percepita dai lavoratori a tempo indeterminato che svolgevano le stesse mansioni.

- 11 Tale centro sostiene altresì che, in quanto ente pubblico economico, strumentale alla Provincia autonoma di Trento (Italia) e vincolato a limiti di budget e all'esigenza di creare un'affiliazione stabile del personale altamente qualificato, esso dispone del potere discrezionale di prevedere la corresponsione di trattamenti retributivi differenziati nell'ambito dei contratti di lavoro a tempo determinato e dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, quand'anche le mansioni svolte dai lavoratori nell'ambito di tali contratti siano analoghe.
- 12 A tal riguardo, il Centro dei servizi culturali precisa che il fatto che i lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato a chiamata percepiscano una retribuzione più elevata di quella percepita dai lavoratori assunti sulla base di contratti di lavoro intermittenti a tempo indeterminato è motivato dalla circostanza che, poiché questi ultimi lavoratori non possono prendere altri impegni lavorativi senza l'autorizzazione della direzione di detto centro, essi hanno diritto a un'indennità di disponibilità mensile, che la prima categoria di lavoratori, non soggetta a una siffatta limitazione, non può pretendere.
- 13 Il centro in parola sottolinea, inoltre, che la concessione dei premi di flessibilità ai soli lavoratori a tempo indeterminato aveva lo scopo di compensare il trattamento meno favorevole riservato a questi ultimi per quanto riguarda il compenso delle ore straordinarie eventualmente effettuate, che venivano computate, nel caso di detti lavoratori, nella banca ore, mentre i lavoratori a tempo determinato percepivano uno straordinario forfettizzato, indipendentemente dal fatto che avessero effettuato o meno ore straordinarie. La corresponsione dei premi di flessibilità sarebbe stata estesa ai lavoratori a tempo determinato a partire dal mese di settembre 2018 a causa del venir meno dello straordinario forfettizzato che era applicabile a tali lavoratori.
- 14 Quanto al superminimo aziendale, il Centro dei servizi culturali sostiene che esso era riservato ai lavoratori a tempo indeterminato per rispondere alla necessità di creare un'affiliazione stabile del personale altamente qualificato. A partire dal mese di settembre 2019, tale superminimo sarebbe stato riconosciuto anche ai ricorrenti nel procedimento principale nell'ambito dell'applicazione di una misura incentivante volta alla stabilizzazione lavorativa, in vista della loro prossima assunzione a tempo indeterminato. L'applicazione di tale misura avrebbe comportato la corresponsione ai ricorrenti di una retribuzione ancora più elevata di quella versata ai lavoratori a tempo indeterminato.
- 15 Il giudice del rinvio si interroga sulla comparabilità delle situazioni di cui si tratta nel procedimento principale nonché sull'esistenza di un'eventuale giustificazione oggettiva della differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato quanto alla loro retribuzione.
- 16 A tal riguardo, il giudice del rinvio sottolinea che le mansioni svolte dai ricorrenti nel procedimento principale in qualità di lavoratori a tempo determinato erano oggettivamente equivalenti a quelle dei tecnici di palcoscenico assunti a tempo indeterminato.
- 17 Detto giudice rileva, inoltre, che, nella misura in cui tali ricorrenti hanno percepito i premi di flessibilità a partire dal mese di settembre 2018 nonché il superminimo aziendale a partire dal mese di settembre 2019, mentre erano ancora assunti a tempo determinato, essi hanno percepito, nel corso dello stesso rapporto di lavoro e per l'esercizio delle stesse mansioni, una retribuzione diversificata nel tempo e che era anche diversa da quella percepita dal personale assunto a tempo indeterminato.
- 18 Peraltro, il giudice del rinvio è dell'avviso che, nell'ipotesi in cui si ritenesse che il fatto di riservare le voci retributive di cui si tratta nel procedimento principale ai lavoratori a tempo indeterminato costituisca una discriminazione, sarebbe necessario determinare in quale misura occorra tener conto della circostanza che i lavoratori a tempo determinato percepivano già una retribuzione oraria più elevata di quella percepita dai lavoratori assunti a tempo indeterminato. A tal riguardo, detto giudice sottolinea che il Centro dei servizi culturali ha chiesto, nel caso in cui le voci retributive richieste dai ricorrenti nel procedimento principale fossero loro versate, la restituzione dello straordinario forfettizzato corrisposto a questi ultimi a titolo dei loro contratti di lavoro a tempo determinato a chiamata.
- 19 In tale contesto, il Tribunale ordinario di Trento ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il principio di non discriminazione ex clausola 4 dell'accordo quadro osti ad una disciplina interna di cui agli accordi sindacali del 2014 (...) e del 2018 (...) i quali prevedono la corresponsione del premio di flessibilità e del superminimo aziendale solo in favore dei lavoratori inquadrati nel terzo livello del [contratto collettivo] assunti con contratto a tempo indeterminato e non anche per quelli assunti a tempo determinato, e se ricorra una ragione oggettiva idonea a giustificare un diverso trattamento tra lavoratore a tempo indeterminato e lavoratore a tempo determinato».

Sulla questione pregiudiziale

- 20 Con la questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva la corresponsione di talune voci retributive ai lavoratori a tempo indeterminato, ad esclusione dei lavoratori a tempo determinato.
- 21 Ai sensi dell'articolo 99 del suo regolamento di procedura, quando la risposta a una questione pregiudiziale può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza o quando la risposta a una simile questione non dà adito a nessun ragionevole dubbio, la Corte, su proposta del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata.
- 22 Occorre applicare tale disposizione alla presente causa. Infatti, la risposta alla questione pregiudiziale può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza della Corte.
- 23 A tal riguardo, occorre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce 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 rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.
- 24 Dalla giurisprudenza della Corte risulta che rientrano nella nozione di «condizioni di impiego», di cui a tale clausola, in particolare, i premi e gli altri elementi della retribuzione che presentano un rapporto con l'impiego dei lavoratori (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 48, e del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punti da 25 a 27).
- 25 Nel caso di specie, fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, dall'ordinanza di rinvio risulta, da un lato, che i premi di flessibilità e il superminimo aziendale di cui si tratta nel procedimento principale sono versati al personale assunto dal Centro dei servizi culturali in ragione del rapporto di lavoro fra loro intercorrente, cosicché tali premi e tale superminimo aziendale devono essere considerati come rientranti nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.
- 26 Dall'altro lato, dagli elementi forniti dal giudice del rinvio emerge che i lavoratori a tempo determinato del Centro dei servizi culturali, tra cui i ricorrenti nel procedimento principale, percepivano già, addirittura prima che i premi di flessibilità e il superminimo aziendale di cui si tratta nel procedimento principale fossero loro riconosciuti, una retribuzione oraria più elevata di quella percepita dai lavoratori a tempo indeterminato dello stesso settore, anche tenendo conto, nella retribuzione di questi ultimi, di tali premi e di tale superminimo.
- 27 Date siffatte circostanze, quand'anche tali lavoratori a tempo indeterminato dovessero essere considerati «lavoratori a tempo indeterminato comparabili», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, non si può ritenere che i lavoratori a tempo determinato del Centro dei servizi culturali siano, per quanto riguarda le condizioni di impiego, trattati in modo «meno favorevole», ai sensi di detta clausola.
- 28 Peraltro, la Corte ha già dichiarato che dal combinato disposto delle clausole 4, punto 1, e 8, punto 1, dell'accordo quadro risulta che tali clausole legittimano gli Stati membri che lo desiderino a introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori a tempo determinato (sentenza del 12 dicembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punto 47).

29 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che riserva la corresponsione di talune voci retributive ai lavoratori a tempo indeterminato, ad esclusione dei lavoratori a tempo determinato, qualora questi ultimi percepiscano una retribuzione oraria più elevata di quella percepita dai lavoratori a tempo indeterminato, anche tenendo conto, nella retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato, di tali voci retributive.

Sulle spese

30 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 (Nona Sezione) dichiara:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato,

deve essere interpretata nel senso che:

essa non osta a una normativa nazionale che riserva la corresponsione di talune voci retributive ai lavoratori a tempo indeterminato, ad esclusione dei lavoratori a tempo determinato, qualora questi ultimi percepiscano una retribuzione oraria più elevata di quella percepita dai lavoratori a tempo indeterminato, anche tenendo conto, nella retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato, di tali voci retributive.

Firme

* Lingua processuale: l'italiano.