

**ISSN 1127-8579**

**Publicato dal 24/02/2014**

**All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/35989-lavoratori-comparabili-e-trattamento-meno-favorevole-nel-diritto-comunitario>**

**Autore: Viceconte Massimo**

## **Lavoratori comparabili e trattamento meno favorevole nel diritto comunitario**

**MASSIMO VICECONTE**

[m.viceconte1@virgilio.it](mailto:m.viceconte1@virgilio.it)

## **LAVORATORI COMPARABILI E TRATTAMENTO MENO FAVOREVOLE NEL DIRITTO COMUNITARIO.**

L'argomento che ci apprestiamo a trattare in questo breve saggio trova la sua ragion d'essere in due importanti direttive comunitarie.

La prima è la direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

L'accordo quadro prevede:

<< Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) "lavoratore a tempo parziale", il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) "lavoratore a tempo pieno comparabile", il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze. Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.>>.

La seconda è la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

L'accordo quadro prevede

- <<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. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

Principio di non discriminazione (clausola 4)

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

Indubbiamente in tali casi si configura *,expressis verbis*, un divieto di discriminazione assimilabile agli altri divieti di discriminazione previste dall'ordinamento ( per sesso, per razza, per religione etc.).

Il trattamento meno favorevole viene visto come una forma di discriminazione a danno del lavoratore a part time e del lavoratore con contratto a termine.

Dal testo delle due direttive si enuclea quindi un principio di non discriminazione, che trova le sue radici nei principi fondamentali sanciti dal Trattato costitutivo dell'Unione e sue successive modifiche e integrazioni.

Ritornando alle fattispecie regolamentate dalle due direttive si evince che occorre definire alcune nozioni importanti, quella di "lavoratore comparabile", quella di "condizioni di impiego" e, infine, quella di "trattamento meno favorevole".

Sono tre pertanto gli elementi costitutivi della condotta vietata dalle due direttive.

A) per quanto riguarda la comparabilità devono ricorrere alcuni requisiti essenziali : avere "lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro"; avere " un lavoro/occupazione identico o simile"; deve tener conto di " altre considerazioni che possono includere l'anzianità e la qualifica/ competenza" del lavoratore.

Dal che si deduce che per aversi un lavoratore comparabile devono concorrere 1) la tipologia del rapporto di lavoro ( lavoro subordinato), 2) mansioni identiche o simili, 3) uguali qualifiche e relative competenze ( acquisite attraverso l'anzianità).

Si ipotizzi un manutentore a tempo parziale, magari di primo impiego, non potrà considerarsi certo comparabile con un manutentore a tempo pieno che per avere un'anzianità ed esperienza pluriennale sia in possesso di un bagaglio professionale ben più consistente.

Occorre aggiungere che tali lavoratori , c.d. comparabili, devono essere comparati "in situazioni comparabili".

B) per condizioni di impiego devono intendersi sia i trattamenti economici/retributivi sia i trattamenti normativi.

\* Sulla nozione di retribuzione il Trattato enuncia: < Articolo 157 (ex articolo 141 del TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto uguale >.

Tale nozione individuata nel confronto uomo/donna è estensibile ad altre tipologie di comparazione

C) Per trattamento meno favorevole sembra doversi fare riferimento a singoli istituti o clausole specifiche senza prendere in considerazione il trattamento globale del singolo lavoratore ( facendosi riferimento nelle direttive, invece al "livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dall' accordo stesso").

Le direttive poi demandano " l'applicazione di tale clausola " agli Stati membri per cui i concetti su elencati dovranno essere valutati con i parametri dell'ordinamento giuridico del paese di appartenenza dei lavoratori.

Ma possiamo ad esaminare alcune significative fattispecie prese in considerazione dalla Corte di Giustizia europea, analizzando alcune sentenze della stessa.

Tra le più interessanti per la sua perspicuità possiamo considerare la Sentenza della Corte di giustizia 18 ottobre 2012 Valenza c. Autorità garante della concorrenza e del mercato Cause riunite da C -30211 a C-305/11. ( LAVORATORI COMPARABILI IN SITUAZIONE COMPARABILE)

*In sintesi*

Le domande vertevano sul rifiuto dell'AGCM di prendere in considerazione, ai fini della determinazione dell'anzianità delle ricorrenti al momento della loro assunzione a tempo indeterminato, nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del loro rapporto di lavoro come dipendenti di ruolo, i periodi di servizio da esse precedentemente compiuti presso l'autorità medesima nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato. Secondo il Giudice rimettente il legislatore avrebbe ritenuto che l'anzianità maturata nel periodo di lavoro a tempo determinato costituisca un titolo legittimante la creazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in deroga alla regola del concorso pubblico per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione. In tale contesto, l'azzeramento dell'anzianità sarebbe giustificato dalla necessità di evitare una discriminazione alla rovescia in danno dei lavoratori già di ruolo, assunti a tempo indeterminato a seguito di un concorso pubblico. Infatti, se i beneficiari della stabilizzazione potessero mantenere la loro anzianità, scavalcherebbero i lavoratori già di ruolo con minore anzianità. Secondo il giudice nazionale l'applicazione di criteri differenti ai lavoratori a tempo determinato e a quelli a tempo indeterminato sarebbe giustificata da motivazioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 4, dell'accordo quadro. Il Giudice rimettente e il governo italiano sostenevano che i procedimenti principali non solleverebbero problemi attinenti alla comparazione tra le due categorie di lavoratori [a tempo determinato e a tempo indeterminato], in quanto il precedente contratto di lavoro a tempo determinato sarebbe concepito dalla normativa nazionale controversa nei giudizi a quibus come un titolo legittimante per l'ottenimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato in deroga alla regola del concorso pubblico per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione. La Corte europea ha invece ritenuto che la discriminazione contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, di cui le ricorrenti nei procedimenti principali si asseriscono vittime, riguarda i periodi di servizio compiuti in qualità di lavoratrici a tempo determinato, e pertanto nessun rilievo presenta la circostanza che esse nel frattempo siano divenute lavoratrici a tempo indeterminato.

### *Sulla comparabilità*

Sulla comparabilità, la Corte meglio precisa < Nell'ipotesi in cui le funzioni esercitate dalle ricorrenti nei procedimenti principali presso l'AGCM nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato non corrispondessero a quelle svolte da un dipendente di ruolo inquadrato nella pertinente categoria retributiva di tale autorità, la lamentata differenza di trattamento riguardante la presa in considerazione dei periodi di servizio al momento dell'assunzione delle ricorrenti nei procedimenti principali quali dipendenti di ruolo non sarebbe contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, dal momento che tale differenza di trattamento sarebbe correlata a situazioni differenti. Per contro, nell'ipotesi in cui le funzioni esercitate dalle ricorrenti nei procedimenti principali presso l'AGCM nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato corrispondessero a quelle svolte da un dipendente di ruolo rientrante nella pertinente categoria retributiva di detta autorità.

### *Sulla sussistenza della <causa oggettiva>: esclusione*

Sarebbe necessario, aggiunge la Corte, verificare se esista una ragione oggettiva che giustifichi la totale mancanza di presa in considerazione dei periodi di servizio maturati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato al momento dell'assunzione di dette ricorrenti quali dipendenti di ruolo e, dunque, del loro collocamento in ruolo >

Il governo italiano ha prospettato alcune possibili cause oggettive

La Corte argomenta che nella specie, in particolare per quanto riguarda l'asserito obiettivo consistente nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico, occorre osservare che tale obiettivo, pur potendo costituire una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo

quadro, non può comunque giustificare una normativa nazionale sproporzionata quale quella in questione nei procedimenti principali, la quale esclude totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione di tutti i periodi di servizio compiuti da lavoratori nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione della loro anzianità in sede di assunzione a tempo indeterminato e, dunque, del loro livello di retribuzione. Infatti, una siffatta esclusione totale e assoluta è intrinsecamente fondata sulla premessa generale secondo cui la durata indeterminata del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti pubblici giustifica di per sé stessa una diversità di trattamento rispetto ai dipendenti pubblici assunti a tempo determinato, svuotando così di sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro

Infine conclude che bisogna riconoscere che, se nell'ambito della presente causa fosse dimostrato che le funzioni svolte dalle ricorrenti in veste di dipendenti di ruolo fossero identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che, come sostenuto dal governo italiano nelle sue osservazioni scritte, la normativa nazionale in questione mira a valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti con contratto a termine in seno all'AGCM, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro.

Spetta però al giudice del rinvio, nei procedimenti a quibus, da un lato, verificare se la situazione delle ricorrenti di tali procedimenti fosse, con riguardo ai periodi di servizio da esse compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, comparabile a quella di un altro dipendente dell'AGCM che avesse svolto i propri periodi di servizio in qualità di dipendente di ruolo nelle pertinenti categorie di funzioni, e, dall'altro, valutare, alla luce della giurisprudenza richiamata ai punti 50-52 della presente sentenza, se taluni degli argomenti presentati dall'AGCM dinanzi a esso giudice di rinvio costituiscano «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro

\*=\* =

Passiamo ad esaminare quindi la Sentenza della Corte di Giustizia Grande Sezione 12 ottobre 2004 Wippel c. Peck & Cloppenburg GmbH & Co.KG Causa C-313/02.(LAVORATORI NON COMPARABILI)

*In sintesi*

Il 28 settembre 1998 la sig.ra Wippel e la P & C hanno concluso un contratto di lavoro, in forma di «contratto quadro per la prestazione di lavoro secondo il fabbisogno», ai sensi del quale la durata del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro erano determinate caso per caso di comune accordo tra le parti interessate. La P & C richiedeva i servizi della sig.ra Wippel in base alla quantità di lavoro da eseguire, e la sig.ra Wippel poteva rifiutare in qualsiasi momento una chiamata lavorativa senza necessità di giustificarsi. Era convenuto nell'allegato del contratto di lavoro che alla sig.ra Wippel non sarebbe stato garantito un reddito fisso, laddove le due parti rinunciavano espressamente a fissare una quantità di lavoro determinata. Risulta dal fascicolo che, in tale contesto, la P & C ha fatto intravedere alla sig.ra Wippel la possibilità di lavorare circa tre giorni alla settimana e due sabati al mese. Nel giugno 2000 la sig.ra Wippel ha adito l'Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunale delle cause di lavoro e in materia di sicurezza sociale di Vienna) (Austria), chiedendo la condanna della P & C al pagamento di un importo di EURO 11 929,23, oltre

a spese e accessori. Essa ha sostenuto che la P & C era tenuta a corrisponderle la differenza tra la somma dovuta per la durata massima di lavoro che avrebbe potuto esserle richiesta e l'importo dovuto per le ore di lavoro da essa effettivamente prestate. La sig.ra Wippel ha affermato che la durata massima del lavoro mensile doveva costituire la base della sua retribuzione per ciascuno dei mesi nel corso dei quali essa aveva lavorato per la P & C.

Il giudice del rinvio ha considerato, da un lato, che, in base al diritto austriaco, è priva di effetto e dev'essere dunque dichiarata nulla una clausola, quale quella in questione nella causa principale, la quale produca l'effetto che il lavoratore a tempo parziale rinunci, nel corso del rapporto di lavoro con il suo datore di lavoro, al diritto, riconosciuto dall'art. 19 d, n. 2, dell'AZG, alla determinazione per contratto della durata del suo orario di lavoro.

### *Sulla comparabilità : sua esclusione*

Occorre dunque esaminare in primo luogo se un contratto di lavoro a tempo parziale secondo il fabbisogno, quale quello in questione nella causa principale, porti a trattare un lavoratore come la sig.ra Wippel in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno che si trovino in una situazione comparabile alla sua, ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81.

A questo proposito, la clausola 3 del detto accordo quadro fornisce criteri di definizione della figura del «lavoratore a tempo pieno comparabile». Quest'ultimo viene definito come «il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze». Ai sensi di questa stessa clausola, qualora non esista alcun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettua con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Da un lato, un lavoratore a tempo parziale secondo il fabbisogno, come la sig.ra Wippel, lavora in base ad un contratto che non fissa né la durata del lavoro settimanale né l'organizzazione dell'orario di lavoro, bensì lascia al lavoratore stesso la scelta se accettare o rifiutare il lavoro proposto dalla P & C. Tale lavoratore viene pagato su base oraria soltanto per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Dall'altro lato, un lavoratore a tempo pieno lavora in base ad un contratto che fissa la durata del lavoro settimanale a 38,5 ore, stabilendo l'organizzazione dell'orario di lavoro e la retribuzione, e che lo obbliga a lavorare per la P & C per tutto il tempo così determinato senza possibilità di rifiutare la prestazione, anche se egli non possa o non desideri fare ciò.

Alla luce di tali circostanze, il rapporto di lavoro considerato al punto precedente della presente sentenza ha un oggetto ed una causa diversi da quelli caratterizzanti il rapporto di lavoro di un lavoratore quale la sig.ra Wippel. Ne consegue che, nel medesimo stabilimento, nessun lavoratore a tempo pieno ha un tipo di contratto o un rapporto di lavoro uguali a quelli della sig.ra Wippel. Risulta dal fascicolo che lo stesso vale, nelle circostanze di cui alla causa principale, per tutti i lavoratori a tempo pieno per i quali il contratto collettivo applicabile fissa la durata del lavoro settimanale a 38,5 ore.

Pertanto, nelle circostanze di cui alla causa principale, non esiste alcun lavoratore a tempo pieno comparabile alla sig.ra Wippel ai sensi dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81. Ne consegue che un contratto di lavoro a tempo parziale in base al fabbisogno, il quale non fissi né una durata del lavoro settimanale né un'organizzazione dell'orario di lavoro, non costituisce un trattamento meno favorevole ai sensi della clausola 4 del detto accordo quadro.

\*=\*=\*=\*=

Infine prendiamo in considerazione la Sentenza della Corte di Giustizia 12 dicembre 2013 Carratù c. Poste italiane C-361/12 (LAVORATORI COMPARABILI IN SITUAZIONE NON COMPARABILE)

### *In sintesi*

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

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

### *Sulla ricevibilità del ricorso*

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

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

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

### *Sulle condizioni di lavoro (v. supra nozione di retribuzione a norma del TUE)*

Il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di lavoro» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa dell'apposizione illecita di un termine al contratto di lavoro.

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

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

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

Si deve pertanto dichiarare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che la nozione di «condizioni di lavoro» include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa dell'illecita apposizione di un termine al contratto di lavoro.

#### *Sulla comparabilità : esclusione*

Tuttavia, come risulta dalla formulazione letterale stessa della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la parità di trattamento non si applica fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non comparabili. Di conseguenza, per valutare se l'indennità corrisposta in caso di illecita apposizione di un termine ad un contratto di lavoro a tempo determinato e quella versata in caso di illecita interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato debba essere determinata in modo identico, occorre innanzitutto verificare se sia possibile ritenere che gli interessati si trovino in situazioni comparabili. Orbene, si deve constatare che una di queste indennità è corrisposta in una situazione che è considerevolmente diversa da quella che dà luogo al versamento dell'altra indennità. La prima indennità, infatti, riguarda lavoratori il cui contratto è stato stipulato in modo irregolare, mentre la seconda riguarda lavoratori licenziati.

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