ORDINANZA DELLA CORTE (Ottava Sezione)

7 marzo 2013 (*)

«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 – Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico – Procedura di stabilizzazione – Assunzione di lavoratori a tempo determinato quali dipendenti di ruolo al di fuori di un concorso pubblico – Determinazione dell'anzianità – Totale disconoscimento dei periodi di servizio precedentemente compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato – Principio di non discriminazione»

Nella causa C-393/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Consiglio di Stato, con decisione del 5 aprile 2011, pervenuta in cancelleria il 25 luglio 2011, nel procedimento

Autorità per l'energia elettrica e il gas

contro

Antonella Bertazzi,

Annalise Colombo,

Maria Valeria Contin,

Angela Filippina Marasco,

Guido Giussani,

Lucia Lizzi,

Fortuna Peranio,

LA CORTE (Ottava Sezione),

composta dal sig. E. Jarašiūnas, presidente di sezione, dai sigg. A. Ó Caoimh (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. N. Wahl

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di statuire mediante ordinanza motivata, ai sensi dell'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 compare 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 L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas (in prosieguo: l'«AEEG») e, dall'altro, le parti resistenti Bertazzi, Colombo, Contin, Marasco, Giussani, Lizzi e Peranio, in merito al rifiuto dell'AEEG di prendere in considerazione, ai fini della determinazione della loro anzianità di servizio al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, nell'ambito di una procedura specifica di stabilizzazione del loro rapporto di lavoro, come dipendenti pubblici di ruolo, dei periodi di servizio precedentemente compiuti presso la stessa autorità pubblica nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 Dal quattordicesimo considerando della direttiva 1999/70, fondata sull'articolo 139, paragrafo 2, CE, risulta che, stipulando un simile accordo, le parti contraenti dell'accordo quadro hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

4 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, essa mira ad «attuare l'accordo quadro (…), che figura nell'allegato, concluso (…) fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 L'articolo 2, primo e terzo comma, della medesima direttiva, enuncia quanto segue:

«Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001 o si assicurano che, entro tale data, le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

(...)

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo [comma], queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri».

6 In forza del suo articolo 3, la direttiva 1999/70 è entrata in vigore il 10 luglio 1999, giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

7 A termini della sua clausola 1, l'accordo quadro persegue l'obiettivo di:

«(...)

a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

8 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro così recita:

«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».

9 La clausola 3 dell'accordo quadro dispone quanto segue:

«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».

10 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», prevede quanto segue:

«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.

(...)

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive».

La normativa italiana

11 Ai sensi dell'articolo 97 della Costituzione della Repubblica italiana:

«Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge».

12 Ai sensi dell'articolo 1, comma 519, della legge n. 296, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007), del 27 dicembre 2006 (Supplemento ordinario alla GURI n. 299 del 27 dicembre 2006; in prosieguo: la «legge n. 296/2006»):

«Per l'anno 2007 una quota pari al 20 per cento del fondo di cui al comma 513 è destinata alla stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive (...)».

13 L'articolo 75, comma 2, del decreto-legge n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria, del 25 giugno 2008 (Supplemento ordinario alla GURI n. 147 del 25 giugno 2008; in prosieguo: il «decreto-legge n. 112/2008»), così recita:

«Presso le [Autorità indipendenti] il trattamento economico del personale già interessato dalle procedure di cui all'articolo 1, comma 519 della legge [n. 296/2006] è determinato al livello iniziale e senza riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata nei contratti a termine o di specializzazione, senza maggiori spese e con l'attribuzione di un assegno "ad personam", riassorbibile e non rivalutabile pari all'eventuale differenza tra il trattamento economico conseguito e quello spettante all'atto del passaggio in ruolo».

14 L'articolo 36 del decreto legislativo n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, del 30 marzo 2001 (Supplemento ordinario alla GURI n. 106 del 9 maggio 2001; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 165/2001»), dispone quanto segue:

«1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato (…).

(...)

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno

l’obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave (…)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

15 Con decisione del 4 agosto 2008, i resistenti nel procedimento principale, che erano dipendenti dell’AEEG nell’ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, sono stati assunti da questa medesima autorità, in applicazione della procedura di stabilizzazione prevista dalla legge n. 296/2006, nel contesto di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento in ruolo.

16 Conformemente all’articolo 75, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008, i resistenti nel procedimento principale sono stati classificati al livello iniziale dell’inquadramento, senza riconoscimento dell’anzianità di servizio acquisita in virtù dei loro contratti di lavoro a tempo determinato, ed hanno ottenuto un assegno «ad personam» pari alla differenza tra il trattamento retributivo di cui beneficiavano alla data del loro inquadramento e quello derivante dalla loro stabilizzazione.

17 I resistenti nel procedimento principale hanno adito il Tribunale amministrativo regionale per la Lombardia con un ricorso diretto a contestare tali modalità di immissione in ruolo, in quanto essi dovevano essere inquadrati nel ruolo e nella posizione retributiva corrispondente all’anzianità acquisita con il rapporto di lavoro a tempo determinato.

18 Con sentenza del 20 gennaio 2010 detto giudice ha accolto tale ricorso in quanto l’applicazione dell’articolo 75, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008 non era giustificata, dal momento che era avvenuta in violazione dell’articolo 47 del regolamento del personale, il quale impone il riconoscimento del periodo di servizio compiuto presso l’AEEG nell’ambito di contratti di lavoro a tempo determinato.

19 L’AEEG ha proposto appello dinanzi al Consiglio di Stato contro tale sentenza.

20 Nella decisione di rinvio, il Consiglio di Stato sottolinea che, nella sua sentenza n. 1138, del 23 febbraio 2011, esso ha confermato la legittimità delle modalità di inquadramento in ruolo decise dall’Autorità garante della concorrenza e del mercato in forza dell’articolo 75, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008. L’appello proposto dall’AEEG, pertanto, dovrebbe essere accolto.

21 In proposito, il Consiglio di Stato rileva in primo luogo che, da un lato, le procedure selettive di cui all’articolo 1, comma 519, della legge n. 296/2006 non sono identificabili con il concorso pubblico, che costituisce la regola per l’immissione nei ruoli della pubblica amministrazione, a norma dell’articolo 97 della Costituzione della Repubblica italiana, e, dall’altro, che l’articolo 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede la non commutabilità del rapporto di lavoro a tempo determinato, avviato senza concorso, in rapporto a tempo indeterminato. In secondo luogo, sarebbe necessario evitare, attraverso il pieno riconoscimento del servizio pregresso dei dipendenti stabilizzati, un’irragionevole discriminazione alla rovescia dei vincitori di concorso pubblico, che verrebbero scavalcati nella carriera da personale immesso nei ruoli senza analoga rigorosa selezione e la cui anzianità di servizio (quanto meno nel limite di tre anni) costituiva «presupposto legale sostitutivo del concorso pubblico» ai fini della stabilizzazione, senza ulteriore possibilità di trascinamento dell’anzianità. Infine, in terzo luogo, la «stabilizzazione» costituirebbe una deroga, in via eccezionale, alla regola dell’assunzione a tempo indeterminato mediante concorso, con conseguente costituzione, attraverso detta procedura non propriamente concorsuale, di un rapporto nuovo, che giustificherebbe un trattamento commisurato al livello iniziale.

22 Inoltre, il Consiglio di Stato ricorda che la stessa Corte ha ritenuto legittima la normativa italiana che vieta, nel pubblico impiego, la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

23 Tuttavia, il Consiglio di Stato osserva che l'accordo quadro, nell'interpretazione datane, in particolare, con la sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Racc. pag. I-7109), ha indotto numerosi giudici del lavoro a ritenere che dovesse riconoscersi ai dipendenti delle autorità amministrative indipendenti, beneficiari della stabilizzazione, nel successivo rapporto di ruolo, il diritto a conservare l'anzianità di servizio, i trattamenti retributivi e l'inquadramento maturato nel corso dei contratti a termine.

24 Orbene, nel procedimento principale il Consiglio di Stato rileva che i resistenti adducono precisamente di essere oggetto di un trattamento discriminatorio contrario all'accordo quadro per quanto concerne la presa in considerazione del periodo di servizio compiuto nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato. Tali resistenti rileverebbero che la propria anzianità supera la durata minima necessaria per accedere alla procedura di stabilizzazione e porrebbero in evidenza l'effettiva progressione in carriera in esito a procedura valutativa di merito. Essi sottolineerebbero altresì che l'articolo 7, comma 4, del regolamento del personale consente all'AEEG di addivenire ad assunzioni per qualifiche diverse da quelle iniziali di ciascuna carriera e per i livelli stipendiali corrispondenti.

25 In tale contesto, il Consiglio di Stato ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se in base alla previsione [dell'accordo quadro], clausola 4, [punto] 4 (secondo cui "i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi, sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive") sia applicabile – poiché appunto giustificata da motivazioni oggettive – la disposizione nazionale (articolo 75, comma 2, decreto-legge n. 112/2008) che azzera completamente le anzianità di servizio maturate presso le Autorità indipendenti con contratti di lavoro a termine, in caso di stabilizzazione in via eccezionale – in deroga al principio di cui all'articolo 36, comma 5, decreto legislativo n. 165/2001 – dei lavoratori interessati, a seguito di "prove selettive" non identificabili con un ordinario concorso pubblico per esami (finalizzato all'ottimale affidamento ai vincitori delle funzioni da svolgere), ma comunque tali da consentire, in via eccezionale, l'instaurazione di quello che dovrebbe essere considerato un nuovo rapporto di lavoro, con efficacia "ex nunc";

2) se viceversa, in base [al medesimo accordo quadro], non sia ammissibile – con necessaria disapplicazione della predetta disposizione nazionale – il disconoscimento non solo delle anzianità, ma anche di progressioni in carriera avvenute nel corso degli anni ed in atto alla data dell'intervenuta stabilizzazione, in misura integrale o nella parte eccedente i limiti sia delle anzianità di servizio, richieste per accedere alle prove selettive di cui trattasi, sia di eventuali misure di salvaguardia, che il legislatore nazionale sarebbe abilitato ad approntare per dare tutela, in misura ragionevole, alle posizioni dei vincitori di concorso».

Sulle questioni pregiudiziali

26 Ai sensi dell'articolo 99 del regolamento di procedura della Corte, quando una questione pregiudiziale è identica a una questione sulla quale la Corte ha già statuito, la Corte, su proposta del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata.

27 Con le sue questioni, che occorre trattare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che esclude totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una procedura specifica di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro.

28 Va rilevato che nella sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a. (da C-302/11 a C-305/11, non ancora pubblicata nella Raccolta), la Corte è già stata chiamata a rispondere ad una questione identica posta dal medesimo giudice del rinvio e che, di conseguenza, l'interpretazione dell'accordo quadro fornita in tale sentenza è valida anche nella presente causa.

29 A tale riguardo, occorre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro vieta che, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che un diverso trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive. Il punto 4 di tale clausola enuncia il medesimo divieto per quanto riguarda i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro (sentenza Valenza e a., cit., punto 39).

30 Secondo una costante giurisprudenza, il principio di non discriminazione impone che situazioni comparabili non siano trattate in modo differente e che situazioni differenti non siano trattate in modo identico, a meno che un tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (sentenza Valenza e a., cit., punto 40).

31 Occorre dunque, anzitutto, esaminare la comparabilità delle situazioni in esame e poi, in un secondo momento, verificare l'esistenza di un eventuale giustificazione oggettiva.

Sulla comparabilità delle situazioni in esame

32 Al fine di valutare se gli interessati esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre, in conformità alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, valutare se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che si trovino in una situazione comparabile (sentenza Valenza e a., cit., punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

33 Spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio verificare se i resistenti nel procedimento principale, allorché esercitavano le loro funzioni presso l'AEEG nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato, si trovassero in una situazione comparabile a quella dei dipendenti di ruolo assunti a tempo indeterminato da questa stessa autorità (v. sentenza Valenza e a., cit., punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

34 Infatti, la natura delle funzioni espletate dai resistenti nel procedimento principale durante gli anni nei quali hanno lavorato presso gli uffici dell'AEEG nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, nonché la qualità dell'esperienza da essi acquisita a tale titolo, non costituiscono soltanto uno dei fattori atti a giustificare oggettivamente una differenza di trattamento rispetto ai dipendenti di ruolo. Esse rientrano altresì nel novero dei criteri che permettono di verificare se gli interessati si trovino in una situazione comparabile a quella di questi ultimi (sentenza Valenza e a., cit., punto 44 e giurisprudenza ivi citata).

35 Nella fattispecie, consta che i resistenti nel procedimento principale, beneficiari della procedura di stabilizzazione, non hanno superato – a differenza dei dipendenti di ruolo – il concorso pubblico per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione. Tuttavia, tale circostanza non può implicare che essi si trovino in una situazione differente, dal momento che le condizioni per la stabilizzazione fissate dal legislatore nazionale nella normativa controversa nel procedimento principale, le quali concernono rispettivamente la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e il requisito dell'essere stati assunti a tale scopo mediante una procedura di selezione concorsuale o comunque prevista dalla legge, mirano appunto a consentire la stabilizzazione dei soli lavoratori a tempo determinato la cui situazione può essere assimilata a quella dei dipendenti di ruolo (sentenza Valenza e a., cit., punto 45).

36 Quanto alla natura delle funzioni esercitate nella fattispecie di cui al procedimento principale, la decisione di rinvio non contiene alcuna informazione su quali fossero le funzioni svolte dai resistenti nel procedimento principale durante gli anni nei quali hanno lavorato presso l'AEEG nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, né quale fosse la relazione intercorrente tra tali funzioni e quelle affidate ai medesimi resistenti in veste di dipendenti di ruolo.

37 Nell'ipotesi in cui le funzioni espletate dai resistenti nel procedimento principale presso l'AEEG nel contesto di contratti di lavoro a tempo determinato non corrispondessero a quelle svolte da un dipendente di ruolo inquadrato nella categoria corrispondente di tale autorità, la lamentata differenza di trattamento riguardante la presa in considerazione dei periodi di servizio al momento dell'assunzione dei resistenti nel procedimento principale 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 (sentenza Valenza e a., cit., punto 48).

38 Per contro, nell'ipotesi in cui le funzioni esercitate dai resistenti nel procedimento principale presso l'AEEG 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, sarebbe necessario 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 dei resistenti nel procedimento principale quali dipendenti di ruolo e, dunque, del loro collocamento in ruolo (sentenza Valenza e a., cit., punto 49).

Sulla sussistenza di una giustificazione oggettiva

39 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro dev'essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma nazionale generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Valenza e a., cit., punto 50 e giurisprudenza ivi citata).

40 Tale nozione richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza Valenza e a., cit., punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

41 Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme ai suddetti criteri e non può dunque configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di contenuti gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza Valenza e a., cit., punto 52 e giurisprudenza ivi citata).

42 Nel caso specifico, per ritenere che la differenza di trattamento lamentata nel procedimento principale sia giustificata, il giudice del rinvio rileva, come risulta dal punto 21 della presente ordinanza, la sussistenza di una serie di differenze oggettive tra i dipendenti di ruolo e i lavoratori a termine successivamente inquadrati in ruolo.

43 A questo proposito, occorre ricordare che gli Stati membri, in considerazione del margine di discrezionalità di cui dispongono per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 o l'accordo quadro, stabilire le condizioni per l'accesso alla qualifica di dipendente di ruolo nonché le condizioni di impiego di tali dipendenti, in particolare qualora costoro fossero in precedenza impiegati da dette amministrazioni nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenza Valenza e a., cit., punto 57 e giurisprudenza ivi citata).

44 Tuttavia, nonostante tale margine di discrezionalità, l'applicazione dei criteri che gli Stati membri stabiliscono deve essere effettuata in modo trasparente e deve poter essere controllata al fine di impedire qualsiasi trattamento deteriore dei lavoratori a tempo determinato sulla sola base della durata dei contratti o dei rapporti di lavoro che giustificano la loro anzianità e la loro esperienza professionale (sentenza Valenza e a., cit., punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

45 A questo proposito, per quanto concerne, innanzi tutto, la sussistenza di talune differenze riguardanti l'assunzione dei lavoratori impiegati a tempo determinato nell'ambito di procedure di stabilizzazione, quali quelle oggetto del procedimento principale, rispetto ai dipendenti di ruolo assunti al termine di un concorso pubblico, esse potrebbero, in linea di principio, alla pari delle differenze che possono sussistere in relazione alle qualifiche richieste e alla natura delle mansioni da svolgere, giustificare una diversità di trattamento quanto alle loro condizioni di impiego (sentenza Valenza e a., cit., punto 60 e giurisprudenza ivi citata).

46 Qualora un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura di assunzione, e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro che intercorre tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, detto trattamento può essere giustificato ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro (sentenza Valenza e a., cit., punto 61 e giurisprudenza ivi citata).

47 Per quanto riguarda, in secondo luogo, l'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, la Corte ha già dichiarato 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 nel procedimento principale, la quale esclude totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione di tutti i periodi di servizio compiuti da determinati lavoratori nell'ambito di contratti di lavoro a termine 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 se stessa, una diversità di trattamento rispetto ai dipendenti pubblici assunti a tempo determinato, svuotando così di contenuti gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro (sentenza Valenza e a., cit., punto 62).

48 In terzo luogo, per quanto riguarda la circostanza secondo cui, nell'ordinamento nazionale, la procedura di stabilizzazione instaura un nuovo rapporto di lavoro, occorre ricordare che, indubbiamente, l'accordo quadro non fissa le condizioni alle quali è consentito fare ricorso ai contratti di lavoro a tempo indeterminato e non è finalizzato ad armonizzare l'insieme delle norme nazionali relative ai contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, detto accordo quadro mira unicamente, mediante la fissazione dei principi generali e delle prescrizioni minime, a istituire un quadro generale per garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro o di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenza Valenza e a., cit., punto 63 e giurisprudenza ivi citata).

49 Tuttavia, il potere riconosciuto agli Stati membri per definire il contenuto delle loro norme nazionali riguardanti i contratti di lavoro non può spingersi fino a consentire loro di rimettere in discussione l'obiettivo o l'efficacia pratica dell'accordo quadro (sentenza Valenza e a., cit., punto 64 e giurisprudenza ivi citata).

50 Orbene, il principio di non discriminazione, enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro, sarebbe privato di qualsiasi contenuto se il semplice fatto che un rapporto di lavoro sia nuovo in base al diritto nazionale fosse idoneo a configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola suddetta, atta a giustificare una diversità di trattamento, riguardante la presa in considerazione – al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, da parte di un'autorità pubblica, di lavoratori a tempo determinato – dell'anzianità acquisita da questi ultimi presso tale autorità nell'ambito dei loro contratti di lavoro a termine (sentenza Valenza e a., cit., punto 65).

51 Per contro, occorre prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale (sentenza Valenza e a., cit., punto 66).

52 Spetta pertanto al giudice del rinvio, nel procedimento a quo, da un lato, verificare se la situazione dei resistenti di tale procedimento fosse, riguardo ai periodi di servizio da essi compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, comparabile a quella di un altro dipendente dell'AEEG 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 39-41 della presente ordinanza, se taluni degli argomenti presentati dall'AEEG dinanzi a esso costituiscano «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro (sentenza Valenza e a., cit., punto 68 e giurisprudenza ivi citata).

53 Si deve ricordare che la clausola 4 dell'accordo quadro è categorica e tanto precisa da poter essere invocata dai cittadini nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale, a partire dalla data di scadenza del termine concesso agli Stati membri per realizzare la trasposizione della direttiva 1999/70 (sentenza Valenza e a., cit., punto 70).

54 Infine, per quanto riguarda la questione con cui il giudice del rinvio chiede in quale misura i periodi di servizio compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a termine da parte di un lavoratore a tempo determinato, dipendente presso un'autorità pubblica, debbano essere presi in considerazione per determinare l'anzianità di quest'ultimo al momento della sua assunzione a tempo indeterminato ad opera della medesima autorità, va sottolineato che spetta alle autorità nazionali, e non alla Corte,

determinare, nell'ambito del margine di discrezionalità di cui esse dispongono per l'organizzazione delle proprie amministrazioni pubbliche, con quali modalità tali periodi di servizio debbano essere presi in considerazione, nel rispetto della clausola 4 dell'accordo quadro. Dal momento che la normativa nazionale in esame nel procedimento principale esclude del tutto la possibilità di prendere in considerazione siffatti periodi di servizio, la Corte non può, salvo formulare pareri consultivi su questioni generali o teoriche, il che esula dalle sue competenze in forza dell'articolo 267 TFUE, pronunciarsi sull'interpretazione di tale clausola con riferimento alle modalità di inquadramento che non sono state applicate nel procedimento principale (v., segnatamente, sentenza del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, Racc. pag. I-6057, punto 42).

55 In base alle considerazioni che precedono, si deve rispondere alle questioni poste dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che esclude totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, quale dipendente di ruolo nell'ambito di una procedura specifica di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che le funzioni espletate nel contesto di contratti di lavoro a tempo determinato non corrispondano a quelle svolte da un dipendente di ruolo inquadrato nella categoria corrispondente di tale autorità o, in caso contrario, che tale esclusione sia giustificata da «ragioni oggettive» ai sensi dei punti 1 e/o 4 di tale clausola, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o a un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una ragione oggettiva di tal genere.

Sulle spese

56 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 (Ottava Sezione) dichiara:

La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare 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 osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che esclude totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, quale dipendente di ruolo, nell'ambito di una procedura specifica di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che le funzioni espletate nel contesto di contratti di lavoro a tempo determinato non corrispondano a quelle svolte da un dipendente di ruolo inquadrato nella categoria corrispondente di tale autorità o, in caso contrario, che tale esclusione sia giustificata da «ragioni oggettive» ai sensi dei punti 1 e/o 4 di tale clausola, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o a un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una ragione oggettiva di tal genere.

Firme