

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

9 luglio 2015 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausole 3 e 4 – Principio di non discriminazione – Personale “eventual” – Rifiuto di accordare una maggiorazione corrispondente allo scatto triennale di anzianità – Ragioni oggettive»

Nella causa C-177/14,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Supremo (Spagna), con decisione del 31 gennaio 2014, pervenuta in cancelleria il 10 aprile 2014, nel procedimento

María José Regojo Dans

contro

Consejo de Estado,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, A. Ó Caoimh (relatore), C. Toader, E. Jarašiūnas e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: P. Mengozzi

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la sig.ra Regojo Dans, da J. Pérez de Sevilla y Gitard e A. Regojo Dans, abogados;
- per il governo spagnolo, da L. Banciella Rodríguez-Miñón, in qualità di agente;
- per il governo italiano, da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da S. Varone, avvocato dello Stato;
- per la Commissione europea, da R. Vidal Puig e J. Enegren, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 20 maggio 2015,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione delle clausole 3, punto 1, e 4, punto 4, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in

prosiegua: l'«accordo quadro»), contenuto 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 fra la sig.ra Regojo Dans e il Consejo de Estado (Consiglio di Stato), suo datore di lavoro, riguardo al rifiuto di quest'ultimo di concederle maggiorazioni corrispondenti a scatti triennali di anzianità, stante la sua qualità particolare di personale «eventual» ai sensi del diritto spagnolo (in prosiegua: il «personale reclutato occasionalmente»).

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 1999/70, quest'ultima persegue lo scopo di «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)»
- 4 In base alla clausola 1 dell'accordo quadro l'oggetto di quest'ultimo è:
- «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».
- 5 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, è formulata come segue:
- «Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».
- 6 La clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, definisce il «lavoratore a tempo determinato» come «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».
- 7 La clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro, definisce un «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» come «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».
- 8 La clausola 4 dell'accordo in parola, intitolata «Principio di non discriminazione», prevede, nei suoi punti 1, 3 e 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.
- (...)

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.
 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».
- 9 La clausola 5 del menzionato accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», così dispone:
- «1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:
- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
 - b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
 - c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.
2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:
- a) devono essere considerati “successivi”;
 - b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

Il diritto spagnolo

- 10 L'articolo 149, paragrafo 1, punto 18, della Costituzione spagnola attribuisce allo Stato la competenza esclusiva relativamente alla fissazione del regime giuridico delle pubbliche amministrazioni e del regime statutario dei loro dipendenti.
- 11 Sulla base di tale competenza lo Stato ha adottato la legge 7/2007, del 12 aprile 2007, recante le norme di base applicabili ai dipendenti pubblici (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público) (BOE n. 89, del 13 aprile 2007, pag. 16270; in prosieguo: la «legge 7/2007»).
- 12 L'articolo 8 della legge 7/2007, intitolato «Definizione e classificazione dei dipendenti pubblici», così dispone:
- «1. Sono dipendenti pubblici i lavoratori che svolgono funzioni retribuite presso le amministrazioni pubbliche al servizio degli interessi generali.
2. I dipendenti pubblici si inquadrano nelle seguenti categorie:
- a) dipendenti di ruolo.
 - b) dipendenti temporanei.

- c) agenti reclutati con contratto permanente, a tempo indeterminato o determinato.
- d) personale reclutato occasionalmente».

13 L'articolo 9 della legge 7/2007 definisce i dipendenti di ruolo nei seguenti termini:

«1. Sono dipendenti pubblici di ruolo le persone designate dalla legge che fanno parte di un'amministrazione pubblica in forza di un rapporto statutario disciplinato dal diritto amministrativo, per svolgere in via permanente servizi professionali retribuiti.

2. In ogni caso, l'esercizio delle funzioni che implicano la partecipazione diretta o indiretta all'esercizio dei poteri pubblici o alla salvaguardia degli interessi generali dello Stato e delle amministrazioni pubbliche spetta esclusivamente ai dipendenti pubblici nei termini stabiliti nella legge di attuazione di ciascuna amministrazione pubblica».

14 L'articolo 12 della legge 7/2007 così definisce il personale reclutato occasionalmente:

«1. È personale reclutato occasionalmente il personale che, in virtù di una nomina e con carattere non permanente, svolge soltanto funzioni espressamente qualificate di fiducia o assistenza speciale, con retribuzione a carico delle linee di bilancio destinate a tal fine.

2. Le leggi sulla funzione pubblica emanate in attuazione del presente statuto determinano gli organi di governo delle amministrazioni pubbliche che potranno disporre di questo tipo di personale. Il numero massimo è stabilito dai rispettivi organi di governo. Tale numero e le condizioni retributive devono essere resi pubblici.

3. La nomina e la cessazione del rapporto di lavoro sono libere. La cessazione ha luogo, in ogni caso, quando viene meno l'autorità alla quale si presta la funzione di fiducia o di assistenza.

4. La condizione di personale reclutato occasionalmente non costituisce merito per l'accesso alla funzione pubblica o per la promozione interna. (...)

5. Al personale reclutato occasionalmente si applica, nella misura in cui sia adeguato alla natura della sua condizione, il regime generale dei dipendenti di ruolo».

15 Ai sensi dell'articolo 22 della legge 7/2007, incluso nel capitolo III della legge in parola relativo al regime delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, le retribuzioni dei dipendenti di ruolo comprendono retribuzioni di base e retribuzioni integrative.

16 L'articolo 23 della legge 7/2007 dispone quanto segue:

«Le retribuzioni di base, che sono fissate nella Ley de Presupuestos Generales del Estado (legge finanziaria), sono integrate unicamente ed esclusivamente dalle seguenti voci:

- a) lo stipendio attribuito a ciascun sottogruppo o gruppo di classificazione professionale, nel caso in cui quest'ultimo non comprenda un sottogruppo;
- b) gli scatti triennali (trienios), che consistono in una maggiorazione, uguale per ciascun sottogruppo o gruppo di classificazione professionale, nel caso in cui quest'ultimo non comprenda un sottogruppo, attribuita per ciascun triennio di servizio».

17 L'articolo 25 della legge 7/2007 prevede la retribuzione dei dipendenti temporanei nei termini seguenti:

«1. I dipendenti temporanei percepiscono le retribuzioni di base e quelle straordinarie

corrispondenti al sottogruppo o gruppo di classificazione professionale, nel caso in cui quest'ultimo non comprenda un sottogruppo. Percepiscono altresì le retribuzioni integrative di cui alle lettere b), c) e d) dell'articolo 24 e quelle corrispondenti alla categoria di ingresso nella categoria o scatto in cui sono nominati.

2. Vengono riconosciuti gli scatti triennali corrispondenti ai servizi prestati anteriormente all'entrata in vigore del presente statuto che avranno effetto ai fini retributivi unicamente a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso».

18 L'articolo 26 della legge 2/2012, legge finanziaria per l'anno 2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012), del 29 giugno 2012 (BOE n. 156, del 30 giugno 2012, pag. 46432), al paragrafo 4 così prevede:

«Il personale reclutato occasionalmente percepisce le retribuzioni a titolo di stipendi e retribuzioni straordinarie corrispondenti al gruppo o sottogruppo di classificazione al quale il Ministerio de Hacienda y Administraciones (ministero delle Finanze e delle Amministrazioni pubbliche) assimili le sue funzioni e le retribuzioni integrative corrispondenti al posto di lavoro, riservato al personale reclutato occasionalmente, da esso occupato (...).

I dipendenti di ruolo che, in situazione di servizio attivo o in posizione di distacco (servicios especiales), occupino posti di lavoro riservati al personale reclutato occasionalmente percepiscono le retribuzioni di base corrispondenti al loro gruppo o sottogruppo di classificazione, comprese le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali, eventualmente, e le retribuzioni integrative corrispondenti al posto di lavoro da essi occupato».

19 La legge 30/1984 recante misure per la riforma della funzione pubblica (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública), del 2 agosto 1984 (BOE n. 185, del 3 agosto 1984, pag. 22629; in prosieguo: la «legge 30/1984»), contiene un articolo 19, intitolato «Procedura per la copertura di posti di lavoro». Ai paragrafi 2 e 3 detto articolo così dispone:

«2. Il governo e, nell'ambito delle loro competenze, i Consejos de Gobierno (consigli dei ministri) delle Comunidades Autónomas (Comunità autonome) e il Pleno (giunta) delle Corporaciones Locales (comuni e altri enti locali) stabiliscono il numero di posti, con le rispettive caratteristiche e retribuzioni, riservati al personale reclutato occasionalmente, sempre nei limiti delle linee di bilancio destinate a tal fine.

Il personale reclutato occasionalmente esercita soltanto funzioni espressamente definite di fiducia o assistenza speciale e la nomina e cessazione, che saranno libere, spettano esclusivamente ai ministri e ai Secretarios de Estado (sottosegretari) e, eventualmente, ai Consejeros de Gobierno (ministri regionali) delle Comunità autonome e ai presidenti delle Corporaciones Locales. Il personale reclutato occasionalmente cessa dal servizio automaticamente quando venga meno l'autorità alla quale presta la sua funzione di fiducia o assistenza.

3. In nessun caso l'attività prestata in un posto di lavoro riservato al personale reclutato occasionalmente costituisce merito per l'accesso alla funzione pubblica o per la promozione interna».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

20 La ricorrente di cui al procedimento principale presta servizio, dal 1° marzo 1996, presso il Consejo de Estado con la qualifica di personale reclutato occasionalmente, esercitando la funzione di capo della segreteria di un Jefe de la Secretaría del Consejero Permanente (consigliere permanente).

- 21 Nel periodo compreso fra il 4 luglio 1980 e il 1° marzo 1996 ella è stata parimenti impiegata nella veste di personale reclutato occasionalmente presso il Tribunal Constitucional (Corte costituzionale) e il Consejo Económico y Social (Consiglio economico e sociale).
- 22 Il 25 gennaio 2012 la ricorrente di cui al procedimento principale ha presentato al Consejo de Estado una domanda diretta, da un lato, a che le fosse riconosciuto il diritto a percepire le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità per i servizi prestati presso svariate amministrazioni dal 1980 e, dall'altro, a che le fosse versato l'importo ad esse corrispondente per gli ultimi quattro anni.
- 23 La domanda veniva respinta con decisione del Presidente del Consejo de Estado del 24 luglio 2012.
- 24 La ricorrente di cui al procedimento principale ha quindi proposto, dinanzi al giudice del rinvio, un ricorso diretto all'annullamento della menzionata decisione, adducendo che la stessa non sarebbe conforme al diritto dell'Unione e, segnatamente, alla clausola 4 dell'accordo quadro.
- 25 Detto giudice fa presente che la legge 7/2007 non prevede l'attribuzione delle maggiorazioni corrispondenti agli scatti d'anzianità in parola al personale reclutato occasionalmente, contrariamente a quanto previsto per i dipendenti di ruolo o temporanei. In forza della legge 2/2012, un dipendente di ruolo in posizione di distacco, destinato ad un posto riservato al personale reclutato occasionalmente, percepisce le retribuzioni di base corrispondenti al suo gruppo o di classificazione d'origine, comprese le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità.
- 26 Dal fascicolo presentato alla Corte risulta che, secondo la giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema) relativa al personale reclutato occasionalmente, i posti di siffatta natura sono eccezionali e limitati alle missioni «di fiducia e assistenza speciale». Di conseguenza, il succitato giudice considera che detto personale non può svolgere funzioni rientranti nelle normali attività della pubblica amministrazione, che si tratti della fornitura di prestazioni di servizi all'amministrazione o dell'adozione di atti collegati alla mera organizzazione amministrativa. Siffatte prestazioni professionali, per la loro diretta connessione con i principi costituzionali di obiettività e di efficacia amministrativa, dovrebbero essere assegnate unicamente al personale pubblico selezionato secondo i principi di uguaglianza, merito e capacità.
- 27 Tenuto conto di tale giurisprudenza, ma parimenti della particolare relazione che unisce l'amministrazione al personale reclutato occasionalmente, basata sull'assistenza speciale e la fiducia, il giudice del rinvio si chiede, da un lato, se il personale di cui trattasi può essere paragonato ai lavoratori a tempo indeterminato ai sensi della clausola 3 dell'accordo quadro. D'altro lato, esso si interroga sul punto se non sarebbe necessario circoscrivere il ricorso al personale reclutato occasionalmente alle ipotesi in cui la cui necessità del medesimo sia chiaramente giustificata, al fine di evitare abusi e di stabilire retribuzioni che rispettino un equilibrio con quelle previste per altri dipendenti del settore pubblico con funzioni di contenuto professionale simile.
- 28 In considerazione di quanto precede il Tribunal Supremo ha deciso di sospendere il processo e di sottoporre alla Corte le questioni pregiudiziali seguenti:
- «1) Se [sia] compres[o] nella definizione di “lavoratore a tempo determinato”, di cui alla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro (...) il personale reclutato occasionalmente il cui regime giuridico è disciplinato attualmente dall'articolo 12 della [legge 7/2007,] (...) il cui regime giuridico era disciplinato in precedenza dall'articolo 20, paragrafo 2, della [legge 30/1984].

- 2) Se a detto personale reclutato occasionalmente sia applicabile il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4, punto 4, dell'[accordo quadro] affinché gli siano riconosciute e versate le retribuzioni che a titolo di anzianità sono corrisposte ai dipendenti di ruolo, agli agenti assunti con contratto a tempo indeterminato, ai dipendenti temporanei e agli agenti assunti con contratto a tempo determinato
- 3) Se il regime di nomina e di cessazione libere, fondato su motivi di fiducia, applicabile a detto personale reclutato occasionalmente di cui alle due leggi spagnole summenzionate rientri tra le ragioni oggettive che detta clausola 4 indica per giustificare una diversità di trattamento».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 29 Con la prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, debba essere interpretata nel senso che si applica a un lavoratore quale la ricorrente nel procedimento principale.
- 30 Come risulta dallo stesso dettato della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, la sfera di applicazione di quest'ultimo è concepita in modo ampio, di modo che essa concerne in maniera generale i «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» (v. sentenze Adeneler e a., C-212/04, EU:C:2006:443, punto 56, nonché Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 Inoltre, la definizione della nozione di «lavoratore a tempo determinato» ai sensi dell'accordo quadro, enunciata nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del loro contratto in diritto nazionale (sentenza Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 Tenuto conto dell'importanza del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione, che fanno parte dei principi generali del diritto dell'Unione, alle disposizioni previste dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro al fine di garantire ai lavoratori a tempo determinato di beneficiare degli stessi vantaggi riservati ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, a meno che un trattamento differenziato non si giustifichi per ragioni oggettive, dev'essere riconosciuta una portata generale, in quanto costituiscono norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela (sentenza Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 27).
- 33 Conseguentemente, la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro si applicano all'insieme dei lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 28, nonché Fiamingo e a., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).
- 34 È d'uopo rilevare che la mera circostanza che un lavoratore sia qualificato come reclutato occasionalmente sulla base del diritto nazionale o che il suo contratto di lavoro presenti taluni aspetti peculiari, quali, nel procedimento principale, un carattere temporaneo, una libera nomina o cessazione del rapporto di lavoro, o ancora la circostanza che si consideri che siffatto

lavoratore svolga una missione di fiducia e di assistenza speciale, è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'accordo quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti dell'Unione (v., per analogia, sentenza Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 29).

35 Dalla formulazione letterale della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, risulta che un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato è caratterizzato dalla circostanza che la fine del suddetto contratto o del suddetto rapporto di lavoro «è determinata da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico». Un contratto o un rapporto di lavoro, quindi, come quello in discussione nel procedimento principale, che cessa automaticamente quando l'autorità presso la quale la missione del lavoratore in parola è svolta viene revocata, deve essere considerato come inclusivo di un termine la cui scadenza è determinata dal «verificarsi di un evento specifico» ai sensi della summenzionata clausola 3, punto 1.

36 Pertanto, un lavoratore che si trovi in una siffatta situazione rientra nell'ambito di applicazione della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

37 Si deve di conseguenza rispondere alla prima questione dichiarando che la nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, deve essere interpretata nel senso che si applica a un lavoratore quale la ricorrente nel procedimento principale.

Sulla seconda e sulla terza questione

38 Con la seconda e la terza questione, che occorre trattare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, la quale esclude, prescindendo da qualsiasi giustificazione per ragioni oggettive, il personale reclutato occasionalmente dal diritto di percepire le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità accordate, segnatamente, ai dipendenti di ruolo.

39 Come risulta dalla loro formulazione stessa, le suddette questioni non concernono l'interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro, la quale è specificamente volta a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (sentenza Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punto 32).

40 Conformemente alla clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi dello stesso consiste nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, il preambolo dell'accordo quadro precisa, al suo terzo comma, che esso «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 indica a tale riguardo che l'obiettivo del menzionato accordo quadro consiste, in particolare, nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato fissando requisiti minimi idonei a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (v. sentenze Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 47, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 22, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 29, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 34).

41 L'accordo quadro, in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione a tale divieto nei

confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 48, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 23, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 30, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 35).

- 42 Alla luce degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, quali rammentati nei due precedenti punti della presente sentenza, la clausola 4 di quest'ultimo dev'essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (v. sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 38; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 114; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 49, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 24, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 31, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 36).
- 43 Per quanto riguarda le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità, la Corte ha già giudicato che siffatte maggiorazioni, la cui assegnazione era riservata dal diritto spagnolo al personale dipendente di ruolo dei servizi sanitari assunto a tempo indeterminato, con esclusione del personale temporaneo, nonché a docenti assunti quali dipendenti di ruolo di una Comunità autonoma, escludendo invece docenti assunti quali dipendenti temporanei, e a assistenti docenti con dottorato di ricerca di una Comunità autonoma, escludendo invece gli aspiranti dottori di ricerca, ricadono nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 47 e 48, nonché Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti da 50 a 58, e ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punti da 32 a 34, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 37).
- 44 Orbene, come emerge dalla giurisprudenza della Corte, per quanto riguarda le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità, come quelle in discussione nel procedimento principale, le quali costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, i lavoratori a tempo determinato non devono ricevere un trattamento che, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sarebbe meno favorevole di quello riservato al riguardo a lavoratori a tempo indeterminato comparabili (v., in tal senso, sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 42 e 47; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 126, nonché Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 53).
- 45 È d'uopo ricordare, in proposito, che il «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» è definito alla clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro, come «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».
- 46 Al fine di valutare se le persone interessate svolgano un lavoro identico o simile, nel senso dell'accordo quadro, occorre, in conformità delle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, tenere conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le qualifiche e competenze, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego (v., in tal senso, sentenza

Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 66, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 37, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 43).

- 47 Nel caso di specie il governo spagnolo fa notare che il personale reclutato occasionalmente costituisce una categoria professionale distinta dalle altre categorie di dipendenti pubblici previste nel diritto spagnolo, in considerazione tanto dei loro rapporti di lavoro, delle funzioni o delle missioni che essi svolgono, dei criteri di reclutamento o ancora del loro regime retributivo. Secondo il menzionato governo, quindi, le differenze di trattamento fra il personale reclutato occasionalmente e gli altri dipendenti pubblici nazionali non si riducono unicamente alle maggiorazioni corrispondenti agli scatti di anzianità in discussione nel procedimento principale.
- 48 Il governo in parola sottolinea peraltro che, diversamente dai dipendenti di ruolo che sono selezionati, conformemente al diritto nazionale, secondo procedure che garantiscono il rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, merito e capacità, il personale reclutato occasionalmente è nominato liberamente ai fini dello svolgimento di una missione specifica non permanente di fiducia e di assistenza speciale. La cessazione del rapporto di lavoro è del pari libera e si verifica automaticamente quando l'autorità presso la quale la suddetta missione è svolta viene revocata. Secondo detto governo, tale sistema di nomina e di cessazione del rapporto di lavoro è giustificato dalla peculiarità della funzione affidata al personale reclutato occasionalmente basata sulla fiducia nell'ambito di un posto di natura politica o affine.
- 49 Tuttavia, come sembra risultare dalla decisione di rinvio, la funzione esercitata dalla ricorrente di cui al procedimento principale non consiste nello svolgimento di una missione specifica collegata all'autorità pubblica, bensì riguarderebbe piuttosto l'esecuzione di compiti di collaborazione relativi ad attività di natura amministrativa.
- 50 In ogni caso, in circostanze siffatte, spetta al giudice del rinvio accertare se, per quanto riguarda la percezione delle maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità in discussione nel procedimento principale, i dipendenti di ruolo e il personale reclutato occasionalmente, rispetto al quale si lamenta una differenza di trattamento concernente le condizioni di impiego, si trovino in una situazione analoga (v., in tal senso, sentenza Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 67, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 39, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 44).
- 51 Qualora il succitato giudice constatasse che le funzioni svolte dalla ricorrente nel procedimento principale in qualità di personale reclutato occasionalmente del Consejo de Estado non fossero identiche o analoghe a quelle esercitate da un dipendente di ruolo all'interno dell'amministrazione in parola o di enti pubblici nei quali ella ha in precedenza lavorato con detta medesima qualifica, ne conseguirebbe che la ricorrente nel procedimento principale non si trova in una situazione comparabile a quella di un dipendente di ruolo.
- 52 Qualora, invece, detto giudice ritenesse che la ricorrente nel procedimento principale ha svolto, in qualità di personale reclutato occasionalmente, una funzione identica o analoga a quella svolta da un dipendente di ruolo del Consejo de Estado o di un altro ente simile, l'unico elemento che sarebbe tale da differenziare la sua situazione da quella di un dipendente di ruolo sembrerebbe essere la natura temporanea del rapporto di lavoro che la vincola al suo datore di lavoro nello svolgimento di periodi di servizio in quanto personale reclutato occasionalmente.
- 53 In un'ipotesi siffatta la ricorrente in parola si troverebbe in una situazione comparabile a quella del menzionato dipendente di ruolo e si dovrebbe verificare se sussiste una ragione oggettiva che giustifichi la differenza di trattamento fra tali lavoratori, differenza che nella fattispecie risulterebbe dal rifiuto della concessione di maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità per il suddetto periodo di servizio della ricorrente nel procedimento principale.

- 54 Secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, 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 per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 57, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 54, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 40, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 47).
- 55 La nozione suddetta esige che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dall'esistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro in questione, nel particolare contesto in cui essa si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se detta disparità risponda ad un reale bisogno, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessaria a tal fine. I suddetti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle mansioni stesse o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v. sentenze Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 53 e 58, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 41, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 48).
- 56 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 56, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 42, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 49).
- 57 Infatti, una disparità di trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisce alla durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro. Invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro, il ricorso ad un siffatto criterio equivarrebbe a rendere permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v. sentenze Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 57, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punto 38, nonché ordinanze Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punto 43, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punto 50).
- 58 Il governo spagnolo fa valere che la differenza di trattamento in discussione nel procedimento principale fra i dipendenti di ruolo e il personale reclutato occasionalmente è giustificata dalla sussistenza di siffatte ragioni oggettive. A tale proposito esso pone in rilievo, in primo luogo, che il personale reclutato occasionalmente è nominato per svolgere una missione che presenta un carattere temporaneo. La particolare natura dei compiti e la specificità della funzione del personale reclutato occasionalmente, consistente in una missione di fiducia o di assistenza speciale, non potrebbero essere assimilate a missioni che comportano compiti di carattere

permanente nell'organizzazione amministrativa. Esso adduce, in secondo luogo, la circostanza che la nomina e la cessazione del rapporto di lavoro del personale di cui trattasi sono libere, nel senso che il datore di lavoro non è tenuto ad alcun formalismo in materia. In terzo luogo, i posti del personale reclutato occasionalmente avrebbero un carattere eccezionale e le persone occupate in siffatta qualità non sarebbero di norma mantenuti in servizio per un lungo periodo. Infine, in quarto luogo, poiché le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità in discussione nel procedimento principale sono una ricompensa accordata al personale che permane in modo continuo al servizio dell'amministrazione svolgendovi funzioni puramente amministrative, sarebbe contraddittorio concederle al personale reclutato occasionalmente che non soddisfa tali criteri.

- 59 In proposito è d'uopo rilevare che, da un lato, se spetta, in via di principio, al giudice del rinvio valutare se i suddetti argomenti costituiscano ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, tenuto conto della giurisprudenza rammentata ai punti da 54 a 57 della presente sentenza, la natura non permanente del personale reclutato occasionalmente non potrebbe in nessun caso essere considerata come una ragione del genere.
- 60 D'altro lato, seppure talune differenze relative all'assunzione dei dipendenti di ruolo, alle qualifiche richieste e alla natura delle mansioni di cui devono assumere la responsabilità potrebbero, in linea di principio, giustificare una differenza di trattamento rispetto al personale reclutato occasionalmente quanto alle loro condizioni di lavoro (v., per analogia, sentenza Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 78), tale non sembra essere l'ipotesi che ricorre nel procedimento principale.
- 61 Risulta, infatti, dalla formulazione letterale stessa dell'articolo 26, paragrafo 4, secondo comma, della legge 2/2012, che i dipendenti di ruolo in situazione di servizio attivo o in posizione di distacco che occupano un posto di lavoro riservato al personale reclutato occasionalmente percepiscono maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità di cui al procedimento principale. La circostanza che siffatti dipendenti di ruolo possano godere delle menzionate maggiorazioni, incluso nel periodo in cui svolgono le funzioni affidate al personale reclutato occasionalmente, contraddice l'argomento secondo il quale la particolare natura della missione di fiducia o di assistenza speciale di cui è incaricato il personale reclutato occasionalmente distingue i due suddetti tipi di personale e giustifica una differenza di trattamento fra gli stessi per quanto riguarda l'attribuzione delle maggiorazioni in parola.
- 62 Alla luce del complesso delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla seconda e alla terza questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, la quale esclude, prescindendo da qualsiasi giustificazione per ragioni oggettive, il personale reclutato occasionalmente dal diritto di percepire una maggiorazione corrispondente allo scatto triennale di anzianità accordata, segnatamente, ai dipendenti di ruolo, quando, relativamente alla percezione della maggiorazione di cui trattasi, le due summenzionate categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

- 63 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 (Terza Sezione) dichiara:

- 1) **La nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto 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 si applica a un lavoratore quale la ricorrente nel procedimento principale.**
- 2) **La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, la quale esclude, prescindendo da qualsiasi giustificazione per ragioni oggettive, il personale reclutato occasionalmente dal diritto di percepire una maggiorazione corrispondente allo scatto triennale di anzianità accordata, segnatamente, ai dipendenti di ruolo, quando, relativamente alla percezione della maggiorazione di cui trattasi, le due summenzionate categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare**

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.