



---

CORTE DI GIUSTIZIA

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

8 settembre 2011

«Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Applicazione dell’accordo quadro nell’ambito della funzione pubblica – Principio di non discriminazione»

Nel procedimento C-177/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’art. 267 TFUE, dal Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 12 de Sevilla (Spagna), con decisione 24 marzo 2010, pervenuta in cancelleria il 7 aprile 2010, nella causa

**Francisco Javier Rosado Santana**

contro

**Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía,**

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (relatore) e dalla sig.ra P. Lindh, giudici,

avvocato generale: sig.ra E. Sharpston

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, dall’avv. A. Cornejo Pineda, in qualità di agente;
- per il governo spagnolo, dal sig. J. Rodríguez Cárcamo, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, dal sig. M. van Beek e dalla sig.ra S. Pardo Quintillán, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 12 maggio 2011,

ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, 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 il sig. Rosado Santana, attualmente dipendente pubblico di ruolo della Junta de Andalucía, e la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía (Ministero della Giustizia e della Pubblica amministrazione della Comunità autonoma dell'Andalusia; in prosieguo: la «Consejería») in merito alla decisione di quest'ultima di annullare gli atti relativi alla sua nomina a dipendente pubblico di ruolo nella categoria generale degli assistenti per via di promozione interna.

### **Contesto normativo**

#### *La normativa dell'Unione*

3 Dal quattordicesimo 'considerando' della direttiva 1999/70, fondata sull'art. 139, n. 2, CE, risulta che 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'art. 1 di detta direttiva, il suo scopo è «attuare l'accordo quadro (...) concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

5 In forza dell'art. 2, primo comma, di tale direttiva:

«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».

6 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo 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».

7 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».

8 La clausola 3 dell'accordo quadro così recita:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro [di durata determinata] 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».

9 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 nazionale

10 L'art. 1, n. 2, della legge 26 dicembre 1978, n. 70, in materia di riconoscimento di servizi pregressi effettuati presso l'amministrazione pubblica (Ley 70/1978 de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública; BOE del 10 gennaio 1979, n. 9, pag. 464; in prosieguo: la «legge 70/1978»), stabilisce:

«Si considerano periodi di servizio effettivo tutti i periodi di servizio indistintamente prestati presso gli organismi della pubblica amministrazione menzionati al punto precedente, in qualità di dipendente pubblico a tempo determinato (a termine o temporaneo) nonché tutti i periodi di servizio prestati in virtù di un contratto disciplinato dal diritto amministrativo o del lavoro, sia esso formalizzato documentalmente o meno».

11 La ventiduesima disposizione aggiuntiva alla legge 2 agosto 1984, n. 30, relativa alla riforma della funzione pubblica spagnola (Ley 30/1984 de reforma de la Función Pública; BOE del 3 agosto 1984, n. 185, pag. 22629), come modificata dalla legge 30 dicembre 1994, n. 42, contenente provvedimenti fiscali, amministrativi e di ordine sociale (Ley 42/1994 de medidas fiscales, administrativas y de orden social; BOE del 31 dicembre 1994, n. 313, pag. 39457), prevede quanto segue:

«L'accesso alle categorie o scatti del gruppo C può avvenire attraverso una promozione interna a partire da categorie o scatti del gruppo D in un ambito di attività o di funzioni corrispondenti, se

disponibili, ed è attuato secondo il sistema del concorso, con valutazione, in sede di concorso, delle qualifiche rispetto alla carriera e ai posti ricoperti, del livello di formazione e dell'anzianità.

A tal fine si richiedono i titoli elencati nell'art. 25 della presente legge o un'anzianità di dieci anni in una categoria o scatto del gruppo D, o di cinque anni se l'interessato ha seguito un corso di formazione specifico il cui accesso è disciplinato da criteri oggettivi.

La presente disposizione costituisce una norma di base dello statuto dei dipendenti pubblici, adottata in forza dell'art. 149, n. 1, punto 18, della Costituzione».

12 L'art. 32 del decreto 9 gennaio 2002, n. 2, che contiene la disciplina generale del reclutamento, promozione interna, assegnazione di posti e promozione professionale dei dipendenti dell'amministrazione generale della Junta de Andalucía (Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, BOJA n. 8, del 19 gennaio 2002, pag. 913), è formulato in termini analoghi a quelli di detta disposizione aggiuntiva.

13 La legge 12 aprile 2007, n. 7, 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 «LEBEP») si applica, conformemente al suo art. 2, n. 1, al personale di ruolo e, ove occorre, agli agenti a contratto che lavorano, in particolare, nelle amministrazioni delle comunità autonome.

14 L'art. 8, n. 2, della LEBEP prevede che i dipendenti pubblici siano inquadrati nelle seguenti categorie: dipendenti di ruolo («funcionarios de carrera»); dipendenti temporanei («funcionarios interinos»); agenti contrattuali e personale reclutato occasionalmente.

15 L'art. 9, n. 1, della LEBEP così recita:

«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».

16 L'art. 10, n. 1, della LEBEP prevede quanto segue:

«Sono dipendenti pubblici temporanei i soggetti che, per motivi di necessità e urgenza specificamente motivati, sono nominati in tale qualità per esercitare funzioni proprie dei dipendenti pubblici di ruolo, nei casi qui di seguito elencati:

- a) esistenza di posti vacanti che non possono essere ricoperti da dipendenti pubblici di ruolo.
- b) Sostituzione temporanea di dipendenti pubblici di ruolo.
- c) Attuazione di programmi a carattere temporaneo.
- d) Eccesso o accumulo di lavoro, per un massimo di sei mesi, su un periodo di dodici mesi».

17 L'art. 18 della LEBEP, intitolato «Promozione interna dei dipendenti pubblici di ruolo», è formulato nei termini seguenti:

«1. La promozione interna avviene tramite procedure di selezione che garantiscono il rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, di merito e di capacità (...)

2. I dipendenti pubblici di ruolo devono soddisfare i requisiti richiesti per l'accesso all'impiego pubblico, aver maturato un'anzianità di almeno due anni di servizio attivo nel sottogruppo inferiore o nel gruppo di inquadramento professionale, qualora quest'ultimo non comprenda un sottogruppo, e superare le rispettive prove di selezione».

### **La causa principale e le questioni pregiudiziali**

18 Dalle informazioni presentate alla Corte risulta che, tra il 1989 e il 2005, il ricorrente nella causa principale era impiegato come dipendente temporaneo nei servizi della Junta de Andalucía. Nel 2005 egli diventava dipendente di ruolo di detta amministrazione pubblica.

19 Il 17 dicembre 2007 la Consejería pubblicava un bando di concorso nel *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, con cui annunciava l'organizzazione di prove di selezione per l'accesso dei dipendenti, tramite promozione interna, alla categoria generale degli assistenti di tale amministrazione pubblica.

20 Il summenzionato bando enunciava numerosi requisiti che i candidati alle prove dovevano soddisfare. In primo luogo, essi dovevano essere dipendenti pubblici del corpo generale della Junta de Andalucía. Dovevano poi essere in possesso o poter entrare in possesso del titolo di Bachiller Superior o di un diploma equivalente o, in mancanza di titolo, comprovare un'anzianità in qualità di dipendente pubblico di ruolo nelle categorie rientranti nel gruppo D di dieci anni o di cinque anni se avevano frequentato in precedenza un corso specifico dell'Istituto andaluso di amministrazione pubblica. Infine, i candidati alle prove dovevano accedere alla promozione interna a partire da categorie appartenenti al gruppo di livello immediatamente inferiore a quello della categoria oggetto di concorso e comprovare un'anzianità di almeno due anni in qualità di dipendenti pubblici di ruolo del medesimo gruppo.

21 Il bando di concorso precisava altresì che «non saranno presi in considerazione i servizi che risultano precedentemente prestati in qualità di personale temporaneo o a contratto presso qualsiasi amministrazione pubblica né altri servizi analoghi precedentemente prestati».

22 Il ricorrente nella causa principale, che ha partecipato alle prove della procedura di selezione nella sua qualità di dipendente pubblico di ruolo del gruppo D del personale della Junta de Andalucía in possesso di oltre due anni di anzianità, era inizialmente iscritto nell'elenco definitivo di coloro che avevano superato il concorso, pubblicato il 12 novembre 2008.

23 Successivamente alla pubblicazione, il 2 febbraio 2009, dell'elenco dei posti vacanti offerti e dopo che il sig. Rosado Santana aveva fornito i documenti richiesti, il segretario generale della Consejería, con decisione 25 marzo 2009 (in prosieguo: la «decisione di cui trattasi nella causa principale»), annullava la decisione contenente l'ammissione e la nomina dell'interessato a dipendente pubblico di ruolo del gruppo C, in quanto non possedeva né i titoli richiesti né, in mancanza di essi, l'anzianità di dieci anni in qualità di dipendente pubblico di ruolo.

24 L'8 giugno 2009 il ricorrente nella causa principale proponeva un ricorso contro la decisione di cui trattasi nella causa principale, sul fondamento dell'art. 14 della Costituzione spagnola, che sancisce il principio di uguaglianza dinanzi alla legge, e dell'art. 1 della legge n. 70/1978. Inoltre, il ricorrente affermava che, poiché il segretario generale della Consejería aveva preso in considerazione esclusivamente l'anzianità maturata in qualità di dipendente pubblico di ruolo dal

2005, e non i periodi di servizio precedentemente compiuti in qualità di dipendente pubblico temporaneo, la decisione di cui trattasi nella causa principale viola il principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro.

25 La Consejería ha fatto valere dinanzi al giudice del rinvio che la legge n. 70/1978 non può applicarsi per accertare le qualifiche richieste per un concorso, dal momento che il computo dei periodi di servizio precedentemente prestati, per quanto riguarda i dipendenti pubblici temporanei, può essere effettuato solo a fini economici. In caso contrario, un dipendente pubblico che avesse precedentemente prestato periodi di servizio in qualità di temporaneo riceverebbe un trattamento migliore di colui che non li avesse prestati. Un siffatto atteggiamento sarebbe discriminatorio poiché, tenuto conto della natura intrinseca del lavoro prestato da un dipendente pubblico temporaneo, che non ha le caratteristiche di stabilità e permanenza che caratterizzano la funzione pubblica, l'anzianità maturata in qualità di dipendente pubblico di ruolo dovrebbe in ogni caso prevalere su qualsiasi merito derivante dai periodi di servizio espletati come dipendente pubblico temporaneo.

26 Nella sua decisione di rinvio lo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 12 de Sevilla si interroga sulle conseguenze di una serie di decisioni del Tribunal Constitucional in base alle quali è ammessa una disparità di trattamento tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti pubblici temporanei che esercitano le medesime funzioni. Il giudice del rinvio constata tuttavia che tali decisioni sono in parte contraddette da altre sentenze pronunciate dallo stesso Tribunal Constitucional.

27 Il giudice del rinvio dichiara altresì che la maggior parte dei giudici spagnoli segue una certa linea dottrinale secondo cui, nel caso di bandi di concorso pubblici in cui sono pubblicate le clausole contenenti i requisiti di ammissione e di valutazione dei candidati, tali clausole costituiscono la «legge» del concorso e, se non sono state contestate dall'interessato entro il termine a tal fine previsto, la loro illegittimità non può più essere invocata successivamente per contestare il risultato del concorso che danneggia l'interessato.

28 A parere del detto giudice, la questione essenziale che si pone nella causa principale è se una normativa nazionale che, pur effettuando il raffronto tra due dipendenti pubblici di ruolo, escluda che siano presi in considerazione i periodi di servizio prestati da uno di essi per il solo motivo che li aveva prestati in qualità di dipendente temporaneo, sia contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro.

29 Ciò premesso, lo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 12 de Sevilla ha deciso di sospendere la pronuncia e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la direttiva [1999/70] debba essere interpretata nel senso che, qualora un giudice costituzionale di uno Stato membro dell'Unione [europea] abbia stabilito che l'attribuzione ai dipendenti pubblici a tempo determinato di diritti diversi da quelli conferiti ai dipendenti pubblici di ruolo può risultare compatibile con la Costituzione di tale Stato, ciò escluda necessariamente l'applicabilità della menzionata normativa comunitaria nell'ambito della pubblica amministrazione dello Stato di cui trattasi.

2) Se detta direttiva debba essere interpretata nel senso che osta a che un giudice nazionale interpreti il principio della parità di trattamento e il divieto di discriminazione in modo da escludere in generale dal loro ambito di applicazione l'equiparazione tra dipendenti pubblici a tempo determinato e dipendenti pubblici di ruolo.

3) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che osta a che i servizi prestati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato non vengano computati a titolo di anzianità di servizio acquisita quando si diviene dipendenti pubblici a tempo indeterminato e concretamente ai fini della retribuzione, classificazione o progressione di carriera nel pubblico impiego.

4) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] obblighi a interpretare la normativa nazionale nel senso che non esclude dal computo dei periodi di servizio dei pubblici impiegati quelli prestati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

5) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che, quand'anche il regolamento di un concorso pubblico sia stato pubblicato e non sia stato impugnato dall'interessato, il giudice nazionale sia tenuto ad esaminare se tale regolamento risulti in contrasto con il diritto [dell'Unione europea] e, in caso affermativo, debba disapplicare il medesimo regolamento o la disposizione nazionale che ne costituisce il fondamento, in quanto contrari alla menzionata clausola».

### **Sulla ricevibilità del ricorso**

30 La Consejería ritiene che la decisione di rinvio in generale, e la prima, seconda e quinta questione pregiudiziale in particolare, non siano conformi ai requisiti posti dalla giurisprudenza della Corte in merito alla ricevibilità delle domande di pronuncia pregiudiziale. Infatti, esse non conterrebbero alcun riferimento alle norme nazionali applicabili nella causa principale o al regime giuridico nazionale in cui essa si colloca. Il giudice del rinvio non avrebbe neppure esposto i motivi che l'hanno indotto a scegliere la direttiva 1999/70 e non avrebbe provato il nesso esistente tra essa e le summenzionate norme nazionali.

31 D'altra parte, la Consejería sostiene che le questioni pregiudiziali definiscono erroneamente l'ambito di applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro e che, pertanto, sono irricevibili.

32 A tale riguardo occorre rammentare che, nell'ambito della cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali ex art. 267 TFUE, spetta soltanto al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze della causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a pronunciarsi (v., in particolare, sentenze 15 dicembre 1995, causa C-415/93, *Bosman*, Racc. pag. I-4921, punto 59, e 12 ottobre 2010, causa C-45/09, *Rosenblatt*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 32).

33 Inoltre, spetta al giudice nazionale fornire alla Corte gli elementi di fatto o di diritto necessari per favorire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza 14 settembre 1999, causa C-249/97, *Gruber*, Racc. pag. I-5295, punto 19).

34 Nel caso di specie occorre rilevare che il giudice del rinvio ha descritto in modo sufficientemente chiaro le disposizioni di diritto spagnolo applicabili nella causa principale e il contesto giuridico nazionale in cui si colloca. Inoltre, i motivi che hanno indotto il giudice del rinvio a porre questioni relative all'interpretazione della direttiva 1999/70 risultano chiaramente dalla decisione di rinvio.

35 Per quanto riguarda gli argomenti della Consejería relativi all'erronea definizione da parte del giudice del rinvio dell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, occorre constatare che tale questione non riguarda la ricevibilità della domanda di decisione pregiudiziale, ma il merito di essa.

36 Alla luce di quanto precede si deve considerare la domanda di pronuncia pregiudiziale ricevibile in toto.

### **Sulle questioni pregiudiziali**

#### *Osservazioni preliminari relative all'applicabilità della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro*

37 Secondo il governo spagnolo e la Commissione europea, la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro che figura in allegato ad essa non sono applicabili nella causa principale.

38 Il governo spagnolo constata che, al momento in cui ha partecipato alla procedura di promozione interna il cui accesso, conformemente alla normativa applicabile, è riservato solo ai dipendenti pubblici di ruolo, il ricorrente nella causa principale era lui stesso, dal 2005, dipendente pubblico di ruolo. La disparità di trattamento che invoca si verificherebbe quindi rispetto ad altri dipendenti pubblici di ruolo, che partecipavano a detta procedura ed erano in possesso dei titoli richiesti o potevano far valere un'anzianità di dieci anni in qualità di dipendenti pubblici di ruolo. Tanto il governo spagnolo quanto la Commissione sostengono che l'accordo quadro non riguarda la disparità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato, alcuni dei quali avrebbero in passato svolto le loro mansioni in qualità di lavoratori a tempo determinato.

39 A tale proposito occorre rammentare che, ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, esso 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.

40 La Corte ha già giudicato che la direttiva 1999/70 nonché l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (sentenza 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso, Racc. pag. I-7109, punto 28).

41 La sola circostanza che il ricorrente nella causa principale abbia acquisito la qualità di dipendente pubblico di ruolo e che il suo accesso ad una procedura di selezione per via interna sia subordinato al possesso di tale qualità non esclude che abbia la possibilità di avvalersi, in talune circostanze, del principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro.

42 Infatti, nella causa principale il ricorrente intende esclusivamente, nella sua qualità di dipendente pubblico di ruolo, mettere in discussione una disparità di trattamento in sede di valutazione dell'anzianità e dell'esperienza professionale acquisita ai fini di una procedura di selezione interna. Mentre i periodi di servizio prestati in qualità di dipendente pubblico di ruolo vengono presi in considerazione, quelli effettuati in qualità di dipendente pubblico temporaneo non lo sono senza che, a suo giudizio, vengano esaminate la natura delle mansioni svolte e le caratteristiche ad esse inerenti. Poiché la discriminazione contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro di cui asserisce essere vittima il ricorrente nella causa principale riguarda i periodi di servizio prestati in qualità di dipendente pubblico temporaneo, è priva di rilievo la circostanza che nel frattempo sia divenuto dipendente pubblico di ruolo.



43 Inoltre, occorre rilevare che la clausola 4 dell'accordo quadro prevede, al punto 4, che i criteri di periodi di anzianità relativi a condizioni particolari di occupazione devono essere gli stessi per i lavoratori a tempo determinato che per i lavoratori a tempo indeterminato, salvo quando i criteri diversi siano giustificati da ragioni oggettive. Non risulta né dal testo di tale disposizione né dal contesto in cui si colloca che essa cessi di essere applicabile dal momento in cui il lavoratore interessato acquista lo status di lavoratore a tempo indeterminato. Infatti, gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, diretti sia a vietare la discriminazione sia a prevenire gli abusi risultanti dall'impiego di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, inducono a pensare il contrario.

44 Escludere a priori l'applicazione dell'accordo quadro in una situazione come quella di cui alla causa principale, come vorrebbero la Commissione e il governo spagnolo significherebbe limitare, ignorando l'obiettivo attribuito a detta clausola 4, l'ambito della protezione concessa ai lavoratori interessati contro le discriminazioni e porterebbe ad un'interpretazione indebitamente restrittiva di tale clausola, contraria alla giurisprudenza della Corte (v., in tal senso, sentenze Del Cerro Alonso, cit., punti 37 e 38, nonché 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, Racc. I-2483, punti 114 e 115).

45 La Consejería sostiene da parte sua che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non si applica nella causa principale, poiché la condizione dell'anzianità in qualità di dipendente pubblico di ruolo costituisce una condizione di accesso all'impiego richiesta per partecipare ad una procedura di selezione e non una condizione di impiego ai sensi di tale clausola.

46 La Corte ha già dichiarato che norme nazionali relative ai periodi di servizio necessari per poter essere classificato in una categoria retributiva superiore o al calcolo dei periodi di servizio richiesti per ricevere annualmente un rapporto informativo e, conseguentemente, per poter fruire di una promozione come quella di cui alla causa principale corrispondono a condizioni di impiego (v. per analogia, nell'ambito della parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, sentenze 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault, Racc. pag. I-2011, punto 27, e 18 novembre 2004, causa C-284/02, Sass, Racc. pag. I-11143, punti 31 e 34).

47 Ne consegue che la nozione di condizioni di impiego di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro include un requisito, come quello di cui alla causa principale, relativo alla presa in considerazione, nell'ambito di una procedura di selezione per una promozione per via interna, di periodi di servizio precedentemente prestati in qualità di dipendente pubblico temporaneo.

48 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rilevare che, contrariamente all'interpretazione sostenuta dalla Consejería, dal governo spagnolo e dalla Commissione, nulla osta all'applicabilità della direttiva 1999/70 e della clausola 4 dell'accordo quadro alla causa principale.

#### *Sulla prima e seconda questione pregiudiziale*

49 Con la prima e seconda questione, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se i giudici di uno Stato membro, compresa la Corte costituzionale, possano interpretare la direttiva 1999/70 e il principio di non discriminazione sancito nella clausola 4 dell'accordo quadro in modo da escludere l'applicazione di tali atti del diritto dell'Unione alla pubblica amministrazione di tale Stato membro e a qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici temporanei e i dipendenti di ruolo di quest'ultimo.

50 Occorre anzitutto ricordare che la direttiva impone l'obbligo, per ciascuno degli Stati membri destinatari, di adottare tutti i provvedimenti necessari a garantire la piena efficacia della direttiva in

questione, conformemente allo scopo che essa persegue (v. sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, von Colson e Kamann, Racc. pag. 1891, punto 15, nonché Impact, cit., punto 40).

51 L'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di raggiungere il risultato previsto da quest'ultima, nonché il loro dovere, ai sensi dell'art. 4, n. 3, TUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi degli Stati membri, ivi compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali (sentenza Impact, cit., punto 41).

52 Infatti, spetta in particolare ai giudici nazionali assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale derivante dalle norme del diritto dell'Unione e garantirne la piena efficacia (sentenza Impact, cit., punto 42).

53 Secondo la giurisprudenza della Corte, ne consegue che qualora non possano procedere ad un'interpretazione ed un'applicazione conformi alle prescrizioni del diritto dell'Unione, i giudici nazionali e gli organi dell'amministrazione hanno l'obbligo di applicare integralmente il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (v., in tal senso, sentenze 22 giugno 1989, causa 103/88, Costanzo, Racc. pag. 1839, punto 33; 11 gennaio 2007, causa C-208/05, ITC, Racc. pag. I-181, punti 68 e 69, nonché 25 novembre 2010, causa C-429/09, Fuß, cit., non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 40).

54 L'accordo quadro, nato da un dialogo condotto, sul fondamento dell'art. 139, n. 1, CE, tra parti sociali a livello comunitario, è stato attuato, conformemente al n. 2 dello stesso articolo, da una direttiva del Consiglio dell'Unione europea, di cui è parte integrante (sentenza Impact, cit., punto 58).

55 Secondo una giurisprudenza consolidata le prescrizioni enunciate nell'accordo quadro sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punto 54, nonché 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 38).

56 La clausola 4 dell'accordo quadro, che ha effetto diretto, enuncia il divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego e i criteri relativi ai periodi di anzianità relativi alle condizioni di occupazione, i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato (sentenza Impact, cit. punti 59 e 68).

57 È vero che tale disposizione implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive.

58 Tuttavia, il fatto di potere, in circostanze precise e in presenza di ragioni oggettive, trattare diversamente i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato non implica affatto che possa escludersi l'applicazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ai lavoratori occupati nell'amministrazione pubblica di uno Stato membro.

59 Il governo spagnolo da parte sua sostiene che la premessa su cui si fonda la prima questione è erronea, poiché il Tribunal Constitucional non ha rifiutato di applicare la direttiva 1999/70 ai dipendenti pubblici temporanei spagnoli e non ha neppure ammesso, in generale, le disparità di trattamento non giustificate tra questi ultimi e i dipendenti pubblici di ruolo.

60 A tale proposito, va rammentato che non compete alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione di disposizioni nazionali, dato che quest'ultima rientra nella competenza esclusiva dei giudici nazionali (sentenza 8 settembre 2010, causa C-409/06, Winner Setter, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 35) e che la Corte non può sostituire il suo giudizio a quello del giudice del rinvio per quanto riguarda l'evoluzione della giurisprudenza dinanzi a tali giudici.

61 Nell'ipotesi in cui un giudice nazionale, compresa una Corte costituzionale, escludesse l'applicazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro al personale dell'amministrazione pubblica di uno Stato e/o permettesse disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici temporanei e i dipendenti pubblici di ruolo in mancanza di ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro, si dovrebbe concludere che una giurisprudenza siffatta sarebbe contraria alle disposizioni di tali atti del diritto dell'Unione e violerebbe gli obblighi che, nell'ambito delle loro competenze, incombono alle autorità giurisdizionali degli Stati membri di assicurare la tutela giuridica attribuita ai singoli dalle disposizioni di detto diritto e di garantirne la piena efficacia.

62 In tali circostanze, occorre risolvere la prima e seconda questione dichiarando che la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro che figura in allegato ad essa devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall'altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro.

#### *Sulla terza e quarta questione pregiudiziale*

63 Con la terza e quarta questione, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza se la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico temporaneo di un'amministrazione pubblica non siano presi in considerazione per l'accesso di quest'ultimo, divenuto nel frattempo dipendente pubblico di ruolo, ad una promozione per via interna cui hanno diritto esclusivamente i dipendenti pubblici di ruolo.

64 Come risulta dalla soluzione delle prime due questioni, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro enuncia un divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in un modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per l'unico motivo che lavorano a tempo determinato, a meno che un trattamento diverso non sia giustificato da ragioni oggettive. Il punto 4 di tale clausola enuncia il medesimo divieto per quanto riguarda i criteri di periodi di anzianità relativi a condizioni particolari di impiego.

65 Occorre rammentare che, secondo costante giurisprudenza, il principio di non discriminazione impone che situazioni analoghe non siano trattate in modo dissimile e che situazioni diverse non siano trattate nello stesso modo, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato (v., in particolare, sentenza 11 luglio 2006, causa C-313/04, Franz Egenberger, Racc. pag. I-6331, punto 33, e giurisprudenza ivi citata).

66 Al fine di valutare se le persone interessate esercitino 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, 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 (ordinanza 18 marzo 2011, causa C-273/10, Montoya Medina, punto 37).

67 In linea di principio spetta al giudice del rinvio accertare se il ricorrente nella causa principale, allorché esercitava le sue funzioni come dipendente temporaneo, si trovasse in una situazione analoga a quella dei dipendenti di ruolo che, nell'ambito della procedura di selezione di cui trattasi, hanno attestato di avere dieci anni di anzianità nelle categorie di dipendenti pubblici appartenenti al gruppo D.

68 Se dovesse appurarsi che le mansioni svolte dal ricorrente nella causa principale come dipendente temporaneo non corrispondevano a quelle svolte da un dipendente di ruolo rientrante nelle categorie appartenenti al gruppo D richieste dal bando di concorso, ne conseguirebbe che l'interessato non si trova, comunque, in una situazione comparabile a quella di un dipendente pubblico di ruolo candidato alla promozione interna, che abbia prestato i periodi di servizio richiesti nell'ambito delle summenzionate categorie.

69 Infatti, la natura delle funzioni espletate dal ricorrente nella causa principale negli anni in cui ha lavorato nei servizi della Junta de Andalucía come dipendente pubblico temporaneo e la qualità dell'esperienza che ha acquisito a tale titolo non costituiscono solo uno dei fattori atti a giustificare obiettivamente una disparità di trattamento rispetto ai dipendenti pubblici di ruolo. Tali elementi rientrano anche tra i criteri che consentono di verificare se l'interessato si trovi in una situazione comparabile a quella di questi ultimi.

70 Per contro, se il ricorrente nella causa principale aveva prestato servizio in qualità di dipendente pubblico temporaneo, per un periodo di dieci anni, nella categoria di dipendenti pubblici appartenenti al detto gruppo D, o in un'altra categoria le cui funzioni corrispondevano a quelle esercitate da un dipendente pubblico di ruolo rientrante nelle categorie appartenenti al detto gruppo, il solo elemento idoneo a differenziare la sua situazione da quella di un dipendente pubblico di ruolo candidato alla procedura di selezione in questione sembrerebbe essere la natura temporanea del rapporto di lavoro che lo vincolava al suo datore di lavoro al momento del compimento dei periodi di servizio in qualità di dipendente temporaneo.

71 In tale ipotesi, occorrerebbe quindi verificare se esiste una ragione oggettiva che giustifichi la mancata presa in considerazione, nell'ambito della procedura di selezione di cui trattasi, di detti periodi di servizio.

72 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima è prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, punto 54, nonché ordinanza Montoya Medina, cit., punto 40).

73 Tale nozione richiede che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione 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. Detti 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 a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità

di politica sociale di uno Stato membro (v., in particolare, sentenze Del Cerro Alonso, cit., punti 53 e 58, nonché Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punto 55).

74 Il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e tale natura non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punti 56 e 57, nonché ordinanza Montoya Medina, cit., punti 42 e 43).

75 Il governo spagnolo invoca l'esistenza di numerose differenze tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei che potrebbero giustificare la disparità di trattamento di cui alla causa principale. Per quanto riguarda quest'ultima categoria, sottolinea anzitutto che sono loro imposti obblighi meno rigidi per quanto riguarda l'entrata in servizio e la giustificazione dei loro meriti e capacità. Inoltre, tale governo rileva la mancanza di mobilità dei dipendenti pubblici temporanei, poiché essi sono collegati ai posti che occupano temporaneamente, il che rende la loro attività diversa e di altro valore rispetto a quella di un dipendente pubblico di ruolo. Inoltre, ricorda che talune funzioni sono riservate esclusivamente ai dipendenti pubblici di ruolo, il che implica che esista una differenza qualitativa in termini di esperienza e di formazione. Infine, tale governo sottolinea il fatto che lo scioglimento del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici temporanei può verificarsi quando non esiste più il motivo per cui sono stati nominati.

76 In considerazione della discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, essi possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 o l'accordo quadro, prevedere condizioni di anzianità per accedere a taluni posti, limitare l'accesso ad una promozione per via interna ai soli dipendenti pubblici di ruolo e richiedere che tali dipendenti comprovino un'esperienza professionale corrispondente al grado immediatamente inferiore a quello che è oggetto della procedura di selezione.

77 Tuttavia, nonostante tale discrezionalità, l'applicazione dei criteri che gli Stati membri stabiliscono deve essere effettuata in modo trasparente e poter essere controllata per impedire qualsiasi esclusione dei lavoratori a tempo determinato sul fondamento esclusivo della durata dei contratti o dei rapporti di lavoro che giustificano la loro anzianità e la loro esperienza professionale.

78 Come ha rilevato l'avvocato generale ai paragrafi 62-65 delle sue conclusioni, talune differenze invocate dal governo spagnolo relative all'assunzione di dipendenti pubblici temporanei e di ruolo, alle qualifiche richieste e alla natura delle mansioni di cui assumono la responsabilità potrebbero, in linea di principio, giustificare una disparità di trattamento nelle loro condizioni di lavoro.

79 In una procedura di selezione, quando tale disparità di trattamento risulta dalla necessità di tener conto di ragioni oggettive relative all'impiego che deve essere assegnato con tale procedura e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro intercorrente tra il dipendente pubblico temporaneo e il suo datore di lavoro, essa può essere giustificata ai sensi della clausola 4, punto 1 e/o 4, dell'accordo quadro.

80 Per contro, una condizione generale ed astratta secondo cui il periodo di servizio richiesto dev'essere stato prestato integralmente come dipendente pubblico di ruolo, senza che vengano prese in considerazione, segnatamente, la natura particolare delle mansioni da svolgere né le

caratteristiche inerenti ad esse, non corrisponde ai requisiti elaborati dalla giurisprudenza relativa alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, richiamata ai punti 72-74 della presente sentenza.

81 Benché il ricorrente nella causa principale soddisfi chiaramente il requisito relativo alla prestazione di almeno due anni di servizio come dipendente pubblico di ruolo rientrante nel gruppo il cui livello è immediatamente inferiore a quello della categoria cui appartiene l'impiego oggetto di concorso, dal fascicolo di cui dispone la Corte non risultano le funzioni esercitate dal ricorrente negli anni in cui aveva lavorato come dipendente pubblico temporaneo, né il grado in cui le ha esercitate e neppure il rapporto tra esse e le funzioni attribuite ai dipendenti pubblici di ruolo rientranti nel gruppo D.

82 Non risulta quindi dal fascicolo presentato alla Corte se l'esclusione dei periodi di servizio prestati dai dipendenti pubblici temporanei sia giustificata dalla sola durata dei loro contratti di lavoro o se vi siano altre giustificazioni collegate alle reali necessità degli impieghi oggetto della procedura di selezione, idonee ad essere qualificate «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

83 Spetta quindi al giudice del rinvio verificare se, da un lato, la situazione del ricorrente nella causa principale fosse, rispetto ai periodi di servizio che aveva prestato in qualità di dipendente pubblico temporaneo, analoga a quella di un altro dipendente della Junta de Andalucía che aveva prestato periodi di servizio in qualità di dipendente pubblico di ruolo e, dall'altro, valutare, alla luce della giurisprudenza richiamata ai punti 72-74 della presente sentenza, se gli argomenti esposti dalla Consejería costituissero ragioni oggettive nell'accezione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

84 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la terza e la quarta questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che osta a che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico temporaneo di un'amministrazione pubblica non vengano presi in considerazione ai fini dell'accesso di quest'ultimo, divenuto nel frattempo dipendente pubblico di ruolo, ad una promozione per via interna cui possono esclusivamente aspirare i dipendenti pubblici di ruolo, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi del punto 1 di tale clausola. Il semplice fatto che il dipendente pubblico temporaneo abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una tale ragione oggettiva.

#### *Sulla quinta questione pregiudiziale*

85 Alla luce delle informazioni fornite dal giudice del rinvio e dal governo spagnolo, si deve intendere la quinta questione nel senso che il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto primario dell'Unione, la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale che prevede che il ricorso proposto da un dipendente pubblico di ruolo contro una decisione che respinge la sua candidatura ad un concorso e fondato sul fatto che la procedura di promozione era contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, deve essere proposto entro un termine di decadenza di due mesi a partire dalla data di pubblicazione del bando di concorso.

86 Il governo spagnolo constata che, in conformità delle disposizioni dell'art. 46, n. 1, della legge 13 luglio 1998, n. 29, sulla giurisdizione del contenzioso amministrativo (Ley 29/1998 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa; BOE n. 167, del 14 luglio 1998, pag. 23516), un ricorso avrebbe potuto essere proposto entro il termine di due mesi a partire dal giorno successivo alla pubblicazione del bando di concorso, ossia il 17 dicembre 2007. In

conformità del diritto spagnolo, il ricorrente nella causa principale avrebbe dovuto o proporre un ricorso diretto contro i requisiti stabiliti nel bando di concorso entro il termine prescritto oppure proporre un ricorso per contestare il risultato del concorso se il vizio da cui nasceva la nullità allegata derivava dal comportamento dell'autorità competente in sede di applicazione dei requisiti di ammissione al concorso, che non erano in quanto tali viziati da nullità. Non potrebbe invece impugnare indirettamente i requisiti di un concorso di accesso alla funzione pubblica oltre il termine prescritto, tramite un ricorso diretto proposto avverso il risultato del concorso stesso.

87 Conformemente a una giurisprudenza costante della Corte, in mancanza di una disciplina dell'Unione in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro, in forza del principio di autonomia procedurale, designare i giudici competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione (v., in particolare, sentenze *Impact*, cit., punto 44, e 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *Angelidaki e a.*, Racc. pag. I-3071, punto 173).

88 Tuttavia gli Stati membri sono tenuti a garantire in ogni caso la tutela effettiva di tali diritti (v., segnatamente, sentenza *Impact*, cit., punto 45, e giurisprudenza ivi citata).

89 Sotto tale profilo, come risulta da giurisprudenza consolidata, le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto dell'Unione non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza), né devono rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (v., in particolare, sentenza *Impact*, cit., punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

90 Per quanto riguarda il rispetto del principio di equivalenza, esso presuppone che la norma nazionale controversa si applichi indifferentemente ai ricorsi fondati sulla violazione del diritto dell'Unione e a quelli fondati sull'inosservanza del diritto interno aventi un oggetto e una causa analoghi. Al fine di verificare se il principio di equivalenza sia rispettato, spetta al giudice nazionale, unico a disporre di conoscenza diretta delle modalità procedurali dei ricorsi nell'ambito del settore del diritto interno, verificare se le modalità procedurali destinate ad assicurare, in diritto interno, la tutela dei diritti attribuiti ai singoli dal diritto dell'Unione siano conformi a tale principio e esaminare tanto l'oggetto quanto gli elementi essenziali dei ricorsi di natura interna con i quali si asserisce che sussista un'analogia. Detto giudice deve, a tale titolo, verificare le analogie tra i ricorsi di cui trattasi dal punto di vista del loro oggetto, della loro causa e dei loro elementi essenziali. Per stabilire se una disposizione procedurale nazionale sia meno favorevole, detto giudice deve tener conto della sua collocazione nel complesso della procedura e delle particolarità di tali regole (sentenze 8 luglio 2010, causa C-246/09, *Bulicke*, non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 26-29, nonché ordinanza 18 gennaio 2011, causa C-272/10, *Berkizi-Nikolakaki*, punti 40 e 41).

91 Nel caso di specie, dagli elementi forniti alla Corte non risulta che il termine di decadenza di due mesi di cui alla causa principale sia contrario al principio di equivalenza. Come afferma il governo spagnolo, tale termine è quello di diritto comune previsto per tutti i ricorsi proposti contro atti amministrativi o disposizioni di essi. Tuttavia, spetta al giudice del rinvio verificare se ciò avvenga nella causa principale.

92 Per quanto riguarda l'applicazione del principio di effettività, la Corte ha già affermato che ciascun caso in cui si ponga la questione se una norma processuale nazionale renda praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti ai singoli dal diritto dell'Unione deve parimenti essere esaminato tenendo conto del ruolo di detta norma nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso, dinanzi ai vari organi

giurisdizionali nazionali. Sotto tale profilo si devono considerare, se necessario, i principi che sono alla base del sistema giurisdizionale nazionale, quali la tutela dei diritti della difesa, il principio della certezza del diritto e il regolare svolgimento del procedimento (sentenza Bulicke, cit., punto 35, e ordinanza Berkizi-Nikolakaki, cit., punto 48).

93 La Corte ha così riconosciuto la compatibilità con il diritto dell'Unione della fissazione di termini di ricorso ragionevoli a pena di decadenza nell'interesse della certezza del diritto, poiché termini del genere non sono tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione. Quanto ai termini di decadenza, la Corte ha altresì dichiarato che spetta agli Stati membri determinare, per le normative nazionali che rientrano nella sfera d'applicazione del diritto dell'Unione, termini in funzione, segnatamente, della rilevanza che le decisioni da adottare rivestono per gli interessati, della complessità dei procedimenti e della legislazione da applicare, del numero di soggetti che possono essere coinvolti e degli altri interessi pubblici o privati che devono essere presi in considerazione (v. sentenza Bulicke, cit., punto 36, e ordinanza Berkizi-Nikolakaki, cit., punto 49).

94 Nel caso di specie, il governo spagnolo fa valere che il termine di due mesi è fondato sul principio di certezza del diritto ed è principalmente diretto a tutelare gli altri candidati a procedure di selezione, in cui, da un lato, il numero di posti da assegnare è limitato e, dall'altro, l'annullamento dei requisiti applicabili al concorso obbligherebbe a riavviare la procedura e priverebbe i candidati vincitori del concorso dei diritti che credevano di aver acquisito.

95 A tale proposito occorre rilevare che la Corte ha già dichiarato che la previsione di un termine di decadenza di due mesi, nell'ambito delle cause dinanzi ad essa pendenti, non risulta atta a rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione (v. sentenza Bulicke, cit., punto 39, e ordinanza Berkizi-Nikolakaki, cit., punto 58). In particolare essa ha constatato la validità di detto termine in relazione ad un ricorso contro un atto di portata generale contenente una procedura complessa e che coinvolgeva un numero rilevante di soggetti (v., in tal senso, ordinanza Berkizi-Nikolakaki, cit., punti 56-58).

96 Pertanto, si deve rilevare che un termine di decadenza come quello di cui alla causa principale non appare, in linea di principio, atto a rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'accordo quadro.

97 Si deve tuttavia rilevare che, come risulta dalla decisione di rinvio, il ricorrente nella causa principale è stato ammesso ed ha partecipato con successo alle prove del concorso organizzato dalla Consejería e, fino all'adozione della decisione di cui alla causa principale da parte del suo segretario generale, figurava sull'elenco definitivo dei vincitori di tale concorso pubblicato il 12 novembre 2008. In tali circostanze, non può escludersi che far decorrere il termine di due mesi previsto dal diritto spagnolo dalla pubblicazione del bando di concorso, avvenuta il 17 dicembre 2007, poteva rendere impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'accordo quadro.

98 Infatti, tenuto conto della sua ammissione alle prove del concorso e, in particolare, della circostanza che il ricorrente nella causa principale è stato incluso nell'elenco definitivo dei vincitori di tale concorso, solo al momento in cui il segretario generale della Consejería, con la decisione di cui trattasi nella causa principale, e cioè il 25 marzo 2009, ha annullato l'ammissione e la nomina dell'interessato in qualità di dipendente pubblico di ruolo del gruppo C, è stato rilevato che il bando di concorso sarebbe stato applicato in modo tale da poter ledere i diritti conferiti dall'accordo quadro.



99 In tali circostanze e, tenuto conto degli elementi non certi presenti nel fascicolo di cui dispone la Corte, spetta al giudice del rinvio procedere alle verifiche necessarie relative al rispetto del principio di effettività e stabilire se il ricorrente nella causa principale abbia comunque proposto il suo ricorso in tempo utile, nel caso in cui il termine di ricorso di due mesi, nelle circostanze di cui alla causa principale, dovesse decorrere esclusivamente a partire dalla notifica di detta decisione.

100 Alla luce di quanto precede, occorre risolvere la quinta questione dichiarando che il diritto primario dell'Unione, la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro devono essere interpretati nel senso che non ostano, in linea di principio, ad una normativa nazionale che prevede che il ricorso proposto da un dipendente pubblico di ruolo contro una decisione che respinge la sua candidatura ad un concorso e fondato sul fatto che tale procedura era contraria alla clausola 4 di detto accordo quadro, deve essere proposto entro un termine di decadenza di due mesi a partire dalla data di pubblicazione del bando di concorso. Tale termine non potrebbe tuttavia essere opposto ad un dipendente pubblico di ruolo, candidato a tale concorso, che sia ammesso alle prove e il cui nome rientrava nell'elenco definitivo dei vincitori di detto concorso, se fosse atto a rendere impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'accordo quadro. In tali circostanze, il termine di due mesi potrebbe decorrere solo dalla notifica della decisione che annulla la sua ammissione al detto concorso e la sua nomina in qualità di dipendente pubblico di ruolo del gruppo superiore.

### **Sulle spese**

101 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Seconda Sezione) dichiara:

**1) La direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro che figura in allegato ad essa devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall'altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1, di detto accordo quadro.**

**2) La clausola 4 di detto accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta a che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico temporaneo di un'amministrazione pubblica non vengano presi in considerazione ai fini dell'accesso di quest'ultimo, divenuto nel frattempo dipendente pubblico di ruolo, ad una promozione per via interna cui possono esclusivamente aspirare i dipendenti pubblici di ruolo, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi del punto 1 di tale clausola. Il semplice fatto che il dipendente pubblico temporaneo abbia prestato detti periodi di servizio in base ad un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato non costituisce una tale ragione oggettiva.**

**3) Il diritto primario dell'Unione, la direttiva 1999/70 e detto accordo quadro sul lavoro a tempo determinato devono essere interpretati nel senso che non ostano, in linea di principio, ad una normativa nazionale che prevede che il ricorso proposto da un dipendente pubblico di ruolo contro una decisione che respinge la sua candidatura ad un concorso e fondato sul fatto**

**che tale procedura era contraria alla clausola 4 di detto accordo quadro, debba essere proposto entro un termine di decadenza di due mesi a partire dalla data di pubblicazione del bando di concorso. Tale termine non potrebbe tuttavia essere opposto ad un dipendente pubblico di ruolo, candidato a tale concorso, che sia stato ammesso alle prove e il cui nome rientrava nell'elenco definitivo dei vincitori di detto concorso, se fosse atto a rendere impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'accordo quadro. In tali circostanze, il termine di due mesi potrebbe decorrere solo dalla notifica della decisione che annulla la sua ammissione al detto concorso e la sua nomina in qualità di dipendente pubblico di ruolo del gruppo superiore.**

Firme