

**La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di trattamento, quanto alle condizioni di impiego, dei lavoratori a tempo determinato e di quelli a tempo indeterminato
(CGUE, II Sezione, sentenza 20 giugno 2019, C-72/18)**

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.

**SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)
20 giugno 2019 (*)**

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione – Settore pubblico dell'insegnamento – Normativa nazionale che concede un'integrazione salariale unicamente agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato come funzionari di ruolo – Esclusione degli insegnanti assunti come impiegati amministrativi a contratto a tempo determinato – Nozione di "ragioni oggettive" – Caratteristiche inerenti alla status di funzionario di ruolo»

Nella causa C-72/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona (Tribunale amministrativo n. 1 di Pamplona, Spagna), con decisione del 26 gennaio 2018, pervenuta in cancelleria il 5 febbraio 2018, nel procedimento

Daniel Ustariz Aróstegui

contro

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Arabadjiev (relatore), presidente di sezione, R. Silva de Lapuerta, vicepresidente della Corte, facente funzione di giudice della Seconda Sezione, e C. Vajda, giudice,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: L. Carrasco Marco, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 30 gennaio 2019,

considerate le osservazioni presentate:

- per D. Ustariz Aróstegui, da J. Araiz Rodríguez, procurador, e J. Martínez García, abogado;
- per il Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, da I. Iparraguirre Múgica, letrado;
- per il governo spagnolo, da S. Jiménez García, in qualità di agente;
- per il governo portoghese, da L. Inez Fernandes, M. Figueiredo, T. Larsen, N. Gabriel e J. Marques, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. van Beek e N. Ruiz García, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 marzo 2019,

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 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Daniel Ustariz Aróstegui e il Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministero dell'Istruzione del governo di Navarra, Spagna; in prosieguo: il «Ministero»), in merito al rifiuto di quest'ultimo di concedere al primo un'integrazione salariale in funzione del grado.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Ai sensi del suo articolo 1, la direttiva 1999/70 mira ad «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Confederazione europea dei sindacati (CES), Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP)]».

4 Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro, quest'ultimo ha l'obiettivo, da un lato, di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e, dall'altro, di 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 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», dispone quanto segue:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze».

6 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al suo punto 1 prevede quanto segue:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto

di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

Diritto spagnolo

7 Conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (versione consolidata dello statuto del personale della pubblica amministrazione della Navarra), approvato dal Decreto Foral Legislativo 251/1993 (decreto legislativo regionale 251/1993), del 30 agosto 1993 (in prosieguo: il «DFL 251/93»): «Il personale della pubblica amministrazione della Navarra è composto da:

- a) funzionari;
- b) personale reclutato occasionalmente;
- c) impiegati a contratto».

8 Ai sensi dell'articolo 12 del DFL 251/93:

«I funzionari delle pubbliche amministrazioni della Navarra sono inquadrati, in conformità al titolo richiesto per la loro assunzione e alle funzioni che svolgono, nei seguenti livelli (...).».

9 L'articolo 13 del DFL 251/93 dispone quanto segue:

- «1. Ciascuno dei livelli ai quali si riferisce l'articolo precedente comprende sette gradi.
2. I funzionari che iniziano la loro carriera sono inquadrati nel grado 1 del livello corrispondente.
3. I funzionari possono essere progressivamente promossi dal grado 1 al grado 7 del proprio rispettivo livello, in conformità con l'articolo 16 del presente statuto».

10 L'articolo 16 del DFL 251/93 così prevede:

«1. I funzionari possono essere in seguito promossi dal grado 1 fino al grado 7 del proprio rispettivo livello, indipendentemente dalla specializzazione della loro qualifica, formazione o professione.

2. L'avanzamento di grado ha luogo ogni anno secondo le seguenti modalità:

- a) per l'avanzamento di grado è condizione indispensabile l'anzianità di almeno due anni nel grado precedente;
- b) nessun funzionario può rimanere per oltre otto anni in un medesimo grado, fatti salvi coloro che abbiano raggiunto il grado 7;
- c) fermo restando quanto stabilito nei precedenti paragrafi, il 10% dei funzionari appartenenti ai gradi dall'1 al 6, entrambi compresi, è promosso, in ordine di anzianità, al grado immediatamente superiore;
- d) previo concorso per titoli, che si tiene in conformità con la normativa adottata dall'amministrazione, fino al 10% dei funzionari appartenenti ai gradi dall'1 al 6, entrambi compresi, può essere promosso al grado immediatamente superiore».

11 La quarta disposizione transitoria del DFL 251/93 dispone quanto segue:

«1. A decorrere dal 1° gennaio 1992 e fino all'adozione della normativa sulla modifica dell'attuale sistema di grado e anzianità richiamata dall'articolo 13 della [Ley Foral 5/1991 de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (legge regionale 5/1991 sul bilancio generale della Navarra per l'anno 1991), il sistema di avanzamento di grado stabilito nell'articolo 16 del presente statuto resta sospeso provvisoriamente e sarà applicato a partire da tale data in modo indipendente per ciascun funzionario, in base alla relativa anzianità nel grado corrispondente secondo quanto di seguito stabilito:

- a) i funzionari appartenenti ai gradi dall'1 al 6, entrambi compresi, avanzeranno automaticamente di grado dopo avere trascorso 6 anni e 7 mesi nel grado immediatamente inferiore;

b) tale nuovo sistema verrà inizialmente applicato sulla base dell'anzianità nel grado di ciascun funzionario alla data del 31 dicembre 1991. Nel caso in cui, a tale data, un funzionario superi 6 anni e 7 mesi di anzianità, la differenza verrà calcolata come anzianità nel grado successivo. Il calcolo di tale anzianità e la sua ripercussione economica avranno carattere provvisorio fino a quando non siano esaminati i ricorsi giurisdizionali relativi al periodo quinquennale straordinario.

2. Alla luce di quanto stabilito nel precedente paragrafo, a partire da tale data e con il medesimo carattere provvisorio, nei casi di avanzamento di livello all'interno della stessa amministrazione, previsti dall'articolo 17 del presente statuto, verranno mantenuti il grado e l'anzianità in tale grado detenuti nel livello dal quale si è promossi».

12 L'articolo 40, paragrafo 2, del DFL 251/93 prevede che la retribuzione personale di base dei funzionari è composta dallo stipendio iniziale corrispondente al livello al quale il funzionario si trova, dalla retribuzione corrispondente al grado che esso ha raggiunto e dal premio di anzianità. Tale articolo precisa inoltre che le retribuzioni personali di base costituiscono un diritto acquisito connesso alla condizione di funzionario.

13 Ai sensi dell'articolo 11 del Decreto Foral 68/2009 por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (decreto regionale 68/2009 che disciplina l'assunzione di impiegati nella pubblica amministrazione della Navarra in forza di contratti di diritto pubblico), del 28 settembre 2009, nella versione risultante dal Decreto Foral 21/2017 (decreto regionale 21/2017), del 29 marzo 2017 (in prosieguo: il «decreto regionale 68/2009»):

«Il personale assunto in forza di un contratto disciplinato dal diritto amministrativo percepisce le retribuzioni corrispondenti alla posizione lavorativa occupata o alla funzione svolta, il premio di anzianità e un contributo per l'assistenza familiare. È esclusa l'integrazione in ragione del grado, in quanto rappresenta una retribuzione personale di base connessa alla condizione di funzionario».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

14 Dal mese di settembre 2007 il sig. Ustariz Aróstegui è stato assunto come insegnante dal Ministero, in qualità di impiegato amministrativo a contratto, a tempo determinato. Da tale data egli esercita le sue funzioni in diversi istituti d'istruzione.

15 Il 1° luglio 2016 il sig. Ustariz Aróstegui ha chiesto al Ministero di riconoscergli, con effetto retroattivo su quattro anni, l'integrazione salariale in ragione del grado di cui beneficiano gli insegnanti funzionari con la sua stessa anzianità di servizio, in applicazione del decreto regionale 68/2009.

16 Con atto del 18 ottobre 2016 egli ha proposto un ricorso gerarchico contro il rigetto della sua domanda a seguito di silenzio rifiuto. Tale ricorso è stato respinto il 23 dicembre 2016 con delibera regionale del Ministero.

17 Il 28 febbraio 2017 il sig. Ustariz Aróstegui ha proposto un ricorso giurisdizionale amministrativo contro tale decreto dinanzi al giudice del rinvio, il Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona (Tribunale amministrativo n. 1 di Pamplona, Spagna).

18 Il giudice del rinvio rileva che il regime giuridico attualmente in vigore in Navarra prevede, quale unica condizione oggettiva per il versamento dell'integrazione salariale in ragione del grado, aver maturato sei anni e sette mesi di anzianità nel grado immediatamente precedente, l'avanzamento di grado avviene infatti automaticamente in base al decorso del tempo. Esso precisa inoltre che la normativa nazionale, poiché definisce il grado come un meccanismo di carriera professionale specifico per i funzionari, considera che l'integrazione salariale in ragione del grado è

una retribuzione personale, inerente allo status di funzionario, fatto che costituirebbe quindi una condizione soggettiva per la sua concessione.

19 Il sig. Ustariz Aróstegui soddisferebbe la condizione oggettiva di sei anni e sette mesi di anzianità nell'esercizio delle sue funzioni, ma non la condizione soggettiva relativa allo status di funzionario.

20 Precisando che non esiste alcuna differenza tra le funzioni, i servizi e gli obblighi professionali assunti da un insegnante funzionario e quelli assunti da un insegnante impiegato amministrativo a contratto, il giudice del rinvio si chiede se la natura e la finalità dell'integrazione salariale in ragione del grado possano costituire ragioni oggettive che giustifichino il trattamento meno favorevole riservato agli impiegati amministrativi a contratto.

21 In tale contesto, il Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Pamplona (Tribunale amministrativo n.º 1 di Pamplona) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se la clausola 4 dell'[accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa regionale, come quella in questione nel procedimento principale, che esclude espressamente il riconoscimento e il pagamento di una determinata retribuzione aggiuntiva a favore del personale delle pubbliche amministrazioni della Navarra appartenente alla categoria di "impiegato amministrativo" – con un contratto a tempo determinato – in quanto tale retribuzione integrativa costituisce una retribuzione per la promozione e lo sviluppo di una carriera professionale specifica ed esclusiva del personale appartenente alla categoria di "funzionario pubblico" – con un contratto a tempo indeterminato».

Sulla questione pregiudiziale

22 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione segnatamente degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto.

23 Occorre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, per il solo fatto che lavorano a tempo determinato, salvo che un diverso trattamento sia giustificato da ragioni oggettive.

24 Nel caso di specie, occorre rilevare, in primo luogo, che, poiché il sig. Ustariz Aróstegui è stato assunto come insegnante dal Ministero nell'ambito di un contratto di diritto pubblico a tempo determinato, è pacifico che egli rientra nella nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in combinato disposto con la clausola 3, punto 1, del medesimo, e pertanto nell'ambito di applicazione di tali disposizioni.

25 In secondo luogo, per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è precisamente quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

26 In tal modo, la Corte ha considerato che rientrano in detta nozione, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro

e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 50, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, non pubblicata, EU:C:2011:167, punto 32), le indennità sessennali per formazione continua (v., in tal senso, ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non pubblicata, EU:C:2012:67, punto 38), la partecipazione a un piano di valutazione professionale e l'incentivo economico che ne consegue in caso di valutazione positiva (ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punto 36), nonché la partecipazione a una carriera professionale orizzontale che dà luogo a un'integrazione salariale (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 47).

27 Nel caso di specie, poiché il fatto di aver svolto sei anni e sette mesi di servizio costituisce, come risulta dalle informazioni fornite dal giudice del rinvio, l'unica condizione oggettiva per la concessione di detta integrazione salariale, quest'ultima è versata proprio in ragione del rapporto di lavoro, cosicché, in tali circostanze, la sua concessione deve essere considerata una «condizione di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

28 In terzo luogo, si deve ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

29 A tale riguardo, il Ministero ha fatto valere nelle sue osservazioni scritte che, per quanto riguarda il procedimento principale, la differenza di trattamento tra funzionari di ruolo e impiegati amministrativi a contratto dedotta dal sig. Ustariz Aróstegui non rientra nel divieto di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in quanto non è il carattere determinato o indeterminato della durata del rapporto di lavoro che condiziona, nel diritto nazionale, il diritto all'integrazione salariale controversa nel procedimento principale, bensì il fatto che si tratti di un posto di ruolo o di un rapporto di lavoro basato su un contratto.

30 Inoltre, il governo spagnolo e il Ministero hanno indicato, in udienza dinanzi alla Corte, che il personale docente assunto a tempo indeterminato in forza di contratti di diritto privato è parimenti escluso dal beneficio di detta integrazione salariale.

31 Tuttavia, occorre sottolineare che dalla formulazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro risulta che è sufficiente che i lavoratori a tempo determinato in questione siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, perché i primi siano legittimati a rivendicare il beneficio di tale clausola.

32 Di conseguenza, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 31 delle sue conclusioni, non è necessario a tal fine che i lavoratori a tempo determinato in questione siano trattati in modo meno favorevole rispetto a tutte le categorie di lavoratori a tempo indeterminato.

33 Pertanto, occorre esaminare se i funzionari di ruolo e gli impiegati amministrativi a contratto di cui al procedimento principale si trovino in una situazione comparabile.

34 Al fine di valutare se i lavoratori esercitino un lavoro identico o simile, ai sensi dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, 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 tali lavoratori si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

35 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se i funzionari di ruolo e gli impiegati amministrativi a contratto si trovino in una situazione comparabile (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

36 Ciò premesso, dalla decisione di rinvio risulta che non sussiste alcuna differenza tra le funzioni, i servizi e gli obblighi professionali di un insegnante funzionario e quelli di un insegnante impiegato amministrativo a contratto, quale il sig. Ustariz Aróstegui.

37 Pertanto, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, tenuto conto dell'insieme degli elementi pertinenti, si deve ritenere che la situazione di un lavoratore a tempo determinato quale il sig. Ustariz Aróstegui sia comparabile a quella di un lavoratore a tempo indeterminato a servizio del Ministero.

38 In tale contesto, si deve constatare, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 44 delle sue conclusioni, che sussiste una differenza di trattamento consistente nel fatto che agli impiegati amministrativi a contratto è negata la concessione dell'integrazione salariale di cui al procedimento principale, mentre, in una situazione analoga, ai funzionari di ruolo è riconosciuto un diritto a tale integrazione salariale.

39 In quarto luogo, occorre verificare se esista una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, idonea a giustificare una simile differenza di trattamento.

40 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 53, e del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55, nonché del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 54).

41 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, come il sig. Ustariz Aróstegui, non è conforme a tali requisiti e 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 sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 nonché dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 74 e giurisprudenza ivi citata).

42 A tale riguardo, il governo spagnolo e il Ministero hanno sostenuto, nelle loro osservazioni scritte, che l'integrazione salariale di cui al procedimento principale costituisce una retribuzione personale di base inerente allo status di funzionario. Più in particolare, detta integrazione salariale mirerebbe a compensare la progressione del funzionario nella carriera professionale, fatto che giustificerebbe l'esclusione, in particolare, degli impiegati amministrativi a contratto da tale beneficio, in quanto questi ultimi non potrebbero avanzare di grado.

43 A tale riguardo, occorre ricordare che gli Stati membri, in considerazione del margine di discrezionalità di cui dispongono per quanto riguarda l'organizzazione delle loro amministrazioni pubbliche, possono, in linea di principio, senza violare la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro, stabilire condizioni per l'accesso alla qualifica di funzionari di ruolo nonché le condizioni di impiego di tali funzionari di ruolo (sentenze del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 57, e del 20 settembre 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, punto 43). Gli Stati membri hanno quindi il diritto di porre condizioni di anzianità per accedere a taluni posti o ancora di limitare l'accesso a una promozione per via interna ai soli funzionari, dal momento che ciò risulta dalla necessità di tener conto di ragioni oggettive relative all'impiego di cui trattasi e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punti 76 e 79).

44 Tuttavia, una condizione generale e astratta secondo cui una persona deve possedere lo status di funzionario per beneficiare di una condizione di lavoro come quella di cui al procedimento principale, senza che vengano prese in considerazione, segnatamente, la natura particolare delle mansioni da svolgere né le caratteristiche inerenti ad esse, non corrisponde ai requisiti richiamati ai punti 40 e 41 della presente sentenza (v., in tal senso, sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 80).

45 Allo stesso modo, la Corte ha considerato che l'interesse pubblico di per sé connesso alle modalità di accesso alla funzione pubblica non può giustificare una differenza di trattamento (v., in tal senso, sentenza del 25 luglio 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punto 46).

46 Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 51 delle sue conclusioni, l'esclusione degli impiegati amministrativi a contratto dal beneficio dell'integrazione salariale di cui al procedimento principale, risultante dall'articolo 11 del decreto regionale 68/2009, non può essere giustificata salvo che le caratteristiche inerenti allo status dei funzionari siano realmente determinanti per la concessione di tale beneficio.

47 Nel caso di specie, dal fascicolo sottoposto alla Corte risulta che la concessione di detta integrazione salariale è legata non all'avanzamento di grado del funzionario interessato, bensì all'anzianità. A tale riguardo, il fatto che l'integrazione salariale di cui al procedimento principale mirasse in origine a riconoscere il merito dei funzionari nell'ambito della carriera professionale e si distinguesse quindi da una misura diretta unicamente a premiare l'anzianità non può indurre a ritenere che tale integrazione salariale sia inerente allo status dei funzionari, dal momento che, in forza delle disposizioni transitorie applicabili all'epoca dei fatti relativi al procedimento principale, il sistema di promozione ai gradi superiori è stato sospeso e sostituito da una normativa che si limita a concedere il diritto a detta integrazione salariale al termine di un determinato periodo di servizio, eliminando così ogni differenza rispetto a un semplice premio di anzianità. Così, fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, l'integrazione salariale di cui al procedimento principale è concessa ai funzionari per il solo svolgimento del periodo di servizio richiesto e non incide sulla loro posizione nell'ambito della carriera professionale.

48 Inoltre, per quanto riguarda l'argomento dedotto dal governo spagnolo e dal Ministero, secondo cui sussiste una differenza nella natura dei compiti dei funzionari di ruolo tale da giustificare il trattamento preferenziale di cui questi ultimi beneficiano rispetto agli impiegati amministrativi a contratto che si trovano in una situazione comparabile, occorre constatare che nessun elemento concreto e preciso emerge a tale riguardo dal fascicolo sottoposto alla Corte. In ogni caso, una simile differenza potrebbe essere rilevante solo se l'integrazione salariale avesse lo scopo di ricompensare l'assolvimento di compiti che potrebbero essere esercitati unicamente dai

funzionari, a esclusione degli impiegati a contratto a tempo determinato. Orbene, la circostanza, confermata dal Ministero in udienza dinanzi alla Corte, che i periodi di lavoro in base a contratti a tempo determinato di diritto pubblico sono interamente presi in considerazione al momento della nomina in ruolo di un impiegato a contratto tende a contraddire la tesi secondo cui l'adempimento di siffatti compiti sarebbe l'elemento decisivo ai fini della concessione dell'integrazione salariale, dato che un impiegato a contratto non avrebbe potuto esercitare tale tipo di compiti prima della sua nomina in ruolo (v., per analogia, ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 75).

49 Di conseguenza, occorre considerare che, fatte salve le verifiche che spetta al giudice del rinvio effettuare al riguardo, non sussistono, nel caso di specie, «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, atte a giustificare l'esclusione degli impiegati amministrativi a contratto, che abbiano compiuto il periodo di servizio richiesto, dal beneficio dell'integrazione salariale di cui al procedimento principale.

50 Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.

Sulle spese

51 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 (Seconda Sezione) dichiara:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come quella di cui al procedimento principale, che riserva il beneficio di un'integrazione salariale agli insegnanti assunti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto funzionari di ruolo, con esclusione, in particolare, degli insegnanti assunti a tempo determinato come impiegati amministrativi a contratto, se il compimento di un determinato periodo di servizio costituisce l'unica condizione per la concessione di tale integrazione salariale.

Firme