

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

3 giugno 2021 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Rigetto di una domanda di concessione di un distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico previsto per il personale statuario permanente – Normativa nazionale che esclude il beneficio di tale distacco in caso di svolgimento di un impiego temporaneo – Ambito di applicazione – Inapplicabilità della clausola 4 – Incompetenza della Corte»

Nella causa C-942/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Corte superiore di giustizia di Aragona, Spagna), con decisione del 17 dicembre 2019, pervenuta in cancelleria il 31 dicembre 2019, nel procedimento

Servicio Aragonés de Salud

contro

LB,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da A. Kumin (relatore), presidente di sezione, P.G. Xuereb e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il Servicio Aragonés de Salud, da J. Divassón Mendívil, letrado;
- per LB, da E. Ena Pérez, procuradora, e F. Romero Paricio, abogado;
- per il governo spagnolo, da S. Jiménez García, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, inizialmente da I. Galindo Martín, N. Ruiz García e M. van Beek, successivamente da I. Galindo Martín e N. Ruiz García, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

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

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Servicio Aragonés de Salud (servizio sanitario di Aragona, Spagna; in prosieguo: il «servizio sanitario») e LB in merito al rifiuto del primo di accogliere la domanda di quest'ultima di distaccarla per occupare un posto sulla base di un contratto a tempo determinato.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Dal considerando 14 della direttiva 1999/70 risulta che «le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; 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 della clausola 1 dell'accordo quadro, l'obiettivo dell'accordo medesimo è il seguente:

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

(...)».

5 La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», così recita:

«1. 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.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai:

a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;

b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici».

6 La clausola 3 dell'accordo quadro enuncia quanto segue:

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

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

7 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.

(...)

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

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

Diritto spagnolo

8 L'articolo 2 della Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud (legge 55/2003 recante lo statuto quadro del personale statuario dei servizi sanitari), del 16 dicembre 2003 (BOE n. 301, del 17 dicembre 2003, pag. 44742), al paragrafo 1 prevede che tale legge è applicabile al personale statuario impiegato nei centri o negli istituti sanitari dei servizi sanitari delle comunità autonome o nei centri e nei servizi sanitari dell'amministrazione generale dello Stato.

9 L'articolo 62 di detta legge, intitolato «Situazioni amministrative», enuncia quanto segue:

«Il regime generale delle situazioni del personale statuario permanente dei servizi sanitari comprende le seguenti situazioni amministrative:

- a) servizio attivo;
- b) congedo speciale;
- c) servizio nell'ambito di un altro regime giuridico;
- d) distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico;
- e) aspettativa per motivi personali;
- f) sospensione.

(...)».

10 Ai sensi dell'articolo 66 della legge 55/2003, intitolato «Distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico»:

«1. Il personale statuario dei servizi sanitari è distaccato per svolgere un impiego nel settore pubblico:

- a) quando esercita funzioni in un'altra categoria di personale statuario, come dipendente pubblico o agente contrattuale, presso un'amministrazione pubblica, a meno che non abbia ottenuto l'autorizzazione adeguata per superare l'incompatibilità delle funzioni;

(...)

3. Il personale statuario dei servizi sanitari distaccato per svolgere un impiego nel settore pubblico non è retribuito e la durata di tale situazione amministrativa è presa in considerazione ai fini degli scatti triennali di anzianità e della progressione di carriera, se del caso, quando reintegra il servizio attivo».

11 L'articolo 67 di tale legge, intitolato «Aspettativa per motivi personali», così recita:

«1. L'interessato è collocato in aspettativa per motivi personali, d'ufficio o a sua richiesta, secondo le seguenti norme:

a) l'aspettativa per motivi personali può essere concessa al personale qualora lo chieda a causa di un interesse privato.

Per essere collocato in tale situazione, è necessario aver esercitato funzioni presso una pubblica amministrazione nel corso dei cinque anni immediatamente precedenti la domanda.

La concessione dell'aspettativa per motivi personali a causa di un interesse privato è subordinata alle esigenze del servizio; se del caso, il suo rifiuto deve essere motivato.

L'aspettativa per motivi personali non può essere concessa al dipendente pubblico sottoposto a procedimento disciplinare.

(...)

2. Nei casi previsti ai punti a) e c) del precedente paragrafo, la durata minima dell'aspettativa per motivi personali è di due anni.

3. Il personale statuario dei servizi sanitari in aspettativa per motivi personali non percepisce alcuna retribuzione e il periodo di tale aspettativa non viene preso in considerazione ai fini della sua progressione di carriera o degli scatti triennali di anzianità (...).

12 L'articolo 15 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (regolamento delle situazioni amministrative dei dipendenti pubblici civili dell'amministrazione generale dello Stato), nella versione risultante dal Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (regio decreto 365/1995 che approva il regolamento delle situazioni amministrative dei funzionari civili dell'amministrazione generale dello Stato), del 10 marzo 1995 (BOE n. 85, del 10 aprile 1995, pag. 10636) (in prosieguo: il «regolamento delle situazioni amministrative»), intitolato «Distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico», al paragrafo 1 così prevede:

«I dipendenti pubblici di ruolo in servizio attivo presso un altro corpo di una pubblica amministrazione, a meno che non abbiano ottenuto l'autorizzazione necessaria per superare tale incompatibilità, nonché coloro che iniziano a lavorare come personale permanente in organismi o enti del settore pubblico e che non hanno il diritto di essere collocati in situazioni di servizio attivo o di congedo speciale, devono essere dichiarati distaccati per svolgere un impiego nel settore pubblico, d'ufficio o su richiesta. Se tale impiego è un posto di dipendente pubblico ad interim o di personale a contratto a tempo determinato, non dà diritto a tale situazione amministrativa. (...).

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

13 LB ha lavorato come membro del personale statuario permanente del servizio sanitario, nella categoria dei dentisti stomatologi, dal 14 dicembre 2010 al 20 dicembre 2017.

14 Con decisione del 25 novembre 2016, l'Università Complutense di Madrid (Spagna) ha proposto LB per un posto di docente non di ruolo. Poiché tale proposta è stata ratificata dal rettore di detta università, LB è stata convocata per prendere servizio in tale posto il 21 dicembre 2017. A tal fine le è stato trasmesso un contratto a tempo determinato.

15 A causa dell'incompatibilità tra l'esercizio di tali funzioni e il posto da essa occupato nell'ambito del servizio sanitario, LB ha chiesto a quest'ultimo, il 1° dicembre 2017, di beneficiare di un distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico, in applicazione dell'articolo 66, paragrafo 1, lettera a), della legge 55/2003.

16 Con decisione del 4 dicembre 2017, il servizio sanitario ha respinto tale domanda, in quanto il posto che LB avrebbe coperto aveva carattere temporaneo. Ora, l'articolo 15 del regolamento delle situazioni amministrative escluderebbe il distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico qualora il nuovo posto sia occupato sulla base di un contratto a tempo determinato.

17 A seguito di tale diniego, LB ha presentato una domanda di aspettativa per motivi personali ai sensi dell'articolo 67, paragrafo 1, lettera a), della legge n. 55/2003, domanda che è stata accolta.

18 LB ha anche proposto un ricorso gerarchico contro la decisione del 4 dicembre 2017. A seguito del rigetto di tale ricorso, LB ha proposto dinanzi al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 4 de Zaragoza (Tribunale amministrativo n. 4 di Saragozza, Spagna) una domanda di annullamento sia della decisione del 4 dicembre 2017 sia di quella che conferma tale decisione. A sostegno della sua domanda, LB faceva sostanzialmente valere che dette decisioni erano, in particolare, contrarie ai principi di uguaglianza e di non discriminazione, quali garantiti dalla clausola 4 dell'accordo quadro.

19 Con sentenza del 9 maggio 2019, detto giudice ha accolto tale domanda. La suddetta sentenza ha precisato che il rifiuto di accordare a LB il beneficio del distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico, per il fatto che il posto nell'amministrazione di destinazione è a tempo determinato, costituisce una violazione del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato, quale previsto in tale clausola 4.

20 Il servizio sanitario ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al giudice del rinvio, il Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Corte superiore di giustizia di Aragona, Spagna). Il servizio sanitario ritiene che la differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, stabilita all'articolo 15 del regolamento delle situazioni amministrative, sia giustificata da ragioni oggettive, vale a dire, in particolare, la necessità di garantire la stabilità della prestazione di servizi fornita dal sistema sanitario aragonese.

21 Il giudice del rinvio nutre dubbi quanto alla conformità di tale articolo 15 con la clausola 4 dell'accordo quadro, come interpretata dalla Corte, nei limiti in cui detto articolo 15 osta al distacco di un impiegato pubblico qualora quest'ultimo ottenga un posto a tempo determinato in un'amministrazione diversa da quella di origine, mentre lo stesso articolo consente un distacco qualora tale impiegato ottenga nelle stesse circostanze un posto a tempo indeterminato. Inoltre, l'impiegato che ha beneficiato di un simile distacco, a differenza di un impiegato che, a seguito del diniego di tale beneficio, è stato costretto a prendere un'aspettativa per motivi personali per poter occupare il suo nuovo posto, avrebbe diritto a determinati vantaggi.

22 A tale riguardo, dalla decisione di rinvio risulta che il distacco per svolgere un impiego in un'amministrazione diversa da quella di origine dell'impiegato interessato non può essere rifiutato

per le esigenze del servizio e che gli impiegati collocati in tale situazione amministrativa conservano la loro qualità di dipendenti pubblici dell'amministrazione di origine e il diritto di partecipare alle procedure di assegnazione dei posti da essa organizzate. Inoltre, la durata del distacco nell'amministrazione di destinazione è presa in considerazione come servizio attivo nell'amministrazione di origine. Pertanto, gli agenti che, dopo il distacco, reintegrano la loro amministrazione di origine, hanno diritto a che sia preso in considerazione l'avanzamento ottenuto nell'amministrazione in cui erano distaccati. Inoltre, non è prevista alcuna durata minima nella suddetta situazione.

23 Per contro, un periodo minimo di servizio attivo deve essere stato effettuato prima di poter beneficiare di un'aspettativa per motivi personali. In più, quest'ultima può essere rifiutata per le esigenze del servizio. Ancora, gli impiegati collocati in tale situazione amministrativa non percepiscono alcuna retribuzione. Parimenti, il periodo trascorso in una simile situazione non viene preso in considerazione nell'amministrazione di origine ai fini dell'avanzamento di carriera, degli scatti triennali e dei diritti al regime previdenziale. Infine, l'aspettativa per motivi personali è concessa per una durata minima.

24 In tale contesto, il giudice del rinvio si chiede, in primo luogo, se il diritto al distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico costituisca una «condizione d'impiego» del posto a tempo determinato al quale l'impiegato intende accedere. Al riguardo, detto giudice indica che, secondo la giurisprudenza della Corte, la condizione d'impiego da prendere in considerazione è quella del posto o dell'impiego a tempo determinato che l'impiegato occupava. Tuttavia, nel caso di specie, la condizione d'impiego da considerare sarebbe quella di un posto a tempo determinato non ancora occupato, ma al quale l'impiegato desidera accedere. Pertanto, tale giurisprudenza non sarebbe applicabile nella fattispecie.

25 In secondo luogo, il giudice del rinvio si chiede se le ragioni invocate dall'amministrazione, vale a dire l'importanza di evitare disfunzioni e danni connessi all'instabilità del personale in un settore così sensibile come quello della prestazione di cure sanitarie, possano giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato.

26 In tali circostanze, il Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Corte superiore di giustizia di Aragona) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che il diritto, derivante dall'ottenimento di un impiego nel settore pubblico, al riconoscimento di una determinata [situazione] amministrativa in relazione all'impiego, anch'esso nel settore pubblico, che si è occupato fino a quel momento costituisce una condizione d'impiego, in relazione alla quale non può essere operato un trattamento diverso tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato.

2) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] debba essere interpretata nel senso che una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato per ragioni oggettive è giustificata anche dal fine di evitare gravi disfunzioni e danni connessi all'instabilità dell'organico in un settore molto sensibile come quello sanitario, nell'ambito del diritto costituzionale alla tutela della salute, di modo che può fungere da base al rifiuto di concedere una specifica [situazione] amministrativa di aspettativa a coloro che ottengano un impiego a tempo determinato, e non invece a coloro che ottengano un impiego a tempo indeterminato.

3) Se la clausola 4 [dell'accordo quadro] osti a una norma come quella di cui all'articolo 15 del [regolamento delle situazioni amministrative], che esclude i ruoli di [dipendente pubblico] ad interim o di personale a contratto a tempo determinato dalle situazioni per le quali può essere concessa l'aspettativa per la prestazione di servizi nel settore pubblico, mentre tale situazione amministrativa deve essere riconosciuta a coloro che coprono un impiego a tempo indeterminato nel settore pubblico, ed è più vantaggiosa per il dipendente pubblico rispetto ad altre situazioni amministrative alternative che lo stesso dovrebbe chiedere al fine di coprire un nuovo posto di lavoro per il quale sia stato nominato».

Sulla competenza della Corte

27 Tanto il governo spagnolo quanto la Commissione europea fanno sostanzialmente valere che, poiché LB ha chiesto di beneficiare del distacco per un impiego nel settore pubblico mentre occupava un posto a tempo indeterminato, tale situazione, conformemente alla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, non rientra nel campo d'applicazione di quest'ultimo, cosicché la clausola 4 dell'accordo quadro non è applicabile al procedimento principale.

28 A tale riguardo, occorre anzitutto rilevare che spetta alla Corte esaminare le condizioni in cui viene chiamata a decidere dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza (sentenza del 7 settembre 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, punto 24).

29 Emerge, inoltre, da una giurisprudenza ben consolidata che la Corte è, in linea di principio, competente soltanto a interpretare le disposizioni del diritto dell'Unione che sono effettivamente applicabili nel procedimento principale (sentenza del 7 settembre 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, punto 25).

30 Al fine di stabilire se la Corte sia competente a rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio, occorre ricordare che il campo d'applicazione *ratione personae* dell'accordo quadro è definito alla clausola 2, punto 1, di quest'ultimo.

31 Al riguardo, dalla formulazione di tale disposizione risulta che il campo d'applicazione dell'accordo quadro è inteso in senso ampio, poiché ricomprende, in via generale, i «lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro». Inoltre, la definizione della nozione di «lavoratori a tempo determinato» ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro, include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del loro contratto in diritto interno [sentenza del 16 luglio 2020, Governo della Repubblica italiana (Statuto dei giudici di pace italiani), C-658/18, EU:C:2020:572, punto 115 e giurisprudenza ivi citata].

32 Pertanto, l'accordo quadro si applica all'insieme dei lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al loro datore di lavoro, purché questi siano vincolati da un contratto o da un rapporto di lavoro ai sensi del diritto nazionale, e fatta salva soltanto la discrezionalità conferita agli Stati membri dalla clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro per quanto attiene all'applicazione di quest'ultimo a talune categorie di contratti o di rapporti di lavoro nonché l'esclusione, conformemente al quarto comma del preambolo dell'accordo quadro, dei lavoratori interinali [sentenza del 16 luglio 2020, Governo della Repubblica italiana (Statuto dei giudici di pace italiani), C-658/18, EU:C:2020:572, punto 116 e giurisprudenza ivi citata].

33 Inoltre, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, al suo terzo comma, il preambolo dell'accordo quadro precisa che esso «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 precisa, a tal fine, che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (sentenza del 17 marzo 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

34 L'accordo quadro, in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione a tale principio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare detti lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenza del 17 marzo 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

35 Di conseguenza, sia dalla formulazione stessa della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sia dall'obiettivo perseguito dall'accordo quadro, e più precisamente dalla clausola 4 di quest'ultimo, risulta che il principio di non discriminazione, quale previsto da quest'ultima clausola, si applica unicamente a tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro.

36 Ora, dalla decisione di rinvio risulta che LB, quando ha chiesto di beneficiare di un distacco per svolgere un impiego nel settore pubblico al fine di occupare il posto temporaneo di docente presso l'università Complutense di Madrid, lavorava per il servizio sanitario come membro del personale statutario permanente. Pertanto, al momento di tale domanda, essa forniva prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

37 Da tutte le considerazioni che precedono risulta che la clausola 4 dell'accordo quadro, letta in combinato disposto con la clausola 2, punto 1, di quest'ultimo, deve essere interpretata nel senso che essa non è applicabile a una situazione in cui il beneficio di un distacco è negato dalla pubblica amministrazione a un lavoratore assunto sulla base di un contratto a tempo indeterminato con la motivazione che il distacco è finalizzato all'occupazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

38 Di conseguenza, la Corte non è competente a rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

Sulle spese

39 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 (Settima Sezione) dichiara e statuisce:

La Corte di giustizia dell'Unione europea non è competente a rispondere alle questioni sollevate dal Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Corte superiore di giustizia di Aragona, Spagna), con decisione del 17 dicembre 2019.

