CONCLUZIILE AVOCATEI GENERALE
DOAMNA JULIANE KOKOTT
prezentate la 5 iunie 2025[1]

Cauza C-543/23 [Gnattai][i]

AR
împotriva
Ministero dell'Istruzione e del Merito,
Intervenientă:
Anief – Associazione Professionale e Sindacale

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunale Civile di Padova (Tribunalul Civil din Padova, Italia)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 punctul 1 – Noțiunile de «raport de muncă pe durată determinată» și de «condiții de încadrare în muncă» – Sector public – Cadre didactice – Angajare pe durată determinată la școlile asimilate – Numire ca funcționari de carieră printr-o procedură de recrutare pe bază de diplome – Stabilirea vechimii – Încadrare în categoria de remunerare – Norme naționale care nu iau în considerare perioadele anterioare de serviciu efectuate la școli asimilate – Angajatori diferiți – Diferență de tratament – Articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene"

I. Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată (denumit în continuare „acordul-cadru), încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP[2], precum și articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta").

[1] Limba originală: germana.

[i] Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile din procedură.

[2] JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

2. Astfel, în jurisprudență se pune din nou problema diferenței de tratament între cadrele didactice anterior angajate pe *durată determinată* la momentul titularizării ca funcționar de carieră sau al angajării lor la școli publice din Italia și cadrele didactice angajate pe *durată nedeterminată* la aceste școli [3].

3. În litigiul principal se pune problema dacă perioadele de serviciu efectuate de reclamant în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată la școli private, așa-numitele școli asimilate (*scuole paritarie*), care sunt în esență echivalente din punctul de vedere al legii cu cele de stat, trebuie luate în considerare, după angajarea la o școală de stat, pentru stabilirea vechimii și astfel pentru încadrarea într-o categorie de remunerare.

4. Dreptul italian prevede în mod expres că la angajarea la o școală de stat se iau în considerare, pentru stabilirea vechimii și a categoriei de remunerare, și perioadele de serviciu efectuate la anumite școli, inclusiv la școlile private. Cu toate acestea, nu sunt luate în considerare perioadele de serviciu anterioare efectuate la școlile asimilate. În schimb, dreptul italian recunoaște însă pentru perioada în litigiu echivalența activităților desfășurate la școlile publice și asimilate. Potrivit instanței de trimitere, cadrele didactice din ambele categorii comparate îndeplinesc aceleași atribuții, au aceleași obligații profesionale și dețin aceleași competențe de specialitate, pedagogice, metodologice, didactice, organizaționale, relaționale și de cercetare.

5. Pentru acest motiv, instanța de trimitere a decis să solicite Curții să stabilească dacă diferențierile în acest sens, prevăzute de reglementarea italiană relevantă – considerate de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia) și de Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) ca fiind legale și constituționale –, sunt compatibile cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, precum și cu articolul 20 și cu articolul 21 alineatul (1) din cartă.

6. În speță, se pune în principal problema dacă clauza 4 punctul 1 coroborată cu clauza 3 punctele 1 și 2 din acordul-cadru este într-adevăr aplicabilă. Aplicarea sa depinde, pe de o parte, de aspectul dacă se poate reține o diferență de tratament în sensul acestor dispoziții în cazul în care cadrele didactice comparate sunt sau au fost încadrate în muncă de diferiți angajatori, precum și în temeiul unor dispoziții (de drept privat sau public) diferite. Pe de altă parte, o asemenea diferență de tratament ar putea fi exclusă atunci când nerecunoașterea perioadelor anterioare de serviciu se bazează pe o dispoziție a legii, care îi vizează în egală măsură pe *toți* foștii lucrători (pe durată determinată sau nedeterminată) de la școlile asimilate. În cazul în care clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru nu este aplicabilă, este necesar să se examineze apoi dacă sunt aplicabile articolul 20 și articolul 21 alineatul (1) din cartă [4], dacă există o diferență de tratament în raport cu criteriile generale prevăzute la aceste articole și, în caz afirmativ, dacă această diferență de tratament se poate justifica obiectiv. În acest cadru, este necesar să se stabilească categoriile comparate, în scopul de a clarifica dacă respectivele cadre didactice se află sau s-au aflat într-o situație cel puțin comparabilă. Se oferă astfel Curții ocazia de a clarifica în această privință jurisprudența sa actuală.

[3] A se vedea Hotărârea din 17 octombrie 2024, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-322/23, EU:C:2024:900), Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), în care Curtea a apreciat că tratamentul diferit, întemeiat pe alte dispoziții ale reglementării în discuție în speță, aplicat cadrelor didactice angajate pe durată determinată la stabilirea vechimii încalcă dreptul Uniunii.

[4] În Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 56 și urm.), s-a considerat că acestea nu sunt aplicabile deoarece nu a fost îndeplinită condiția privind „punerea în aplicare a dreptului Uniunii" în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

7. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 are următoarea redactare:

„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.”

8. Al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

9. Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

10. Clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru prevede:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

11. Clauza 3 din acordul-cadru prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale."

12. Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective."

B. Dreptul italian

13. Articolul 485 din Decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (Decretul legislativ nr. 297 – Aprobarea textului unic al dispozițiilor legislative aplicabile în domeniul educației privind școlile de orice nivel și grad) din 16 aprilie 1994[5] (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 297/1994") prevede:

„1. În cazul personalului didactic din instituțiile de învățământ secundar și artistic, serviciul efectuat în cadrul acestor școli de stat și asimilate, inclusiv în cele situate în străinătate, în calitate de cadru didactic netitular este recunoscut drept serviciu efectuat în calitate de titular, în scopuri juridice și economice, în totalitate pentru primii patru ani și în proporție de două treimi din eventuala perioadă suplimentară, precum și în scopuri economice în ceea ce privește treimea rămasă. Drepturile economice derivate din recunoașterea menționată sunt păstrate și evaluate la toate nivelurile de remunerare ulterioare celui atribuit la data acestei recunoașteri.

2. În aceleași scopuri și în aceeași măsură prevăzute la alineatul 1, personalului la care se face referire în acesta îi este recunoscut serviciul prestat la școlile-internat pentru fete de stat și cel prestat în calitate de cadru didactic titular și netitular în școlile primare de stat sau autorizate, inclusiv în școlile-internat pentru fete și cele din străinătate, menționate mai sus, precum și în școlile populare, subvenționate sau subsidiare.

3. În aceleași scopuri și în aceleași limite stabilite la alineatul 1, personalului didactic din școlile primare îi este recunoscut serviciul prestat în calitate de cadru didactic netitular la școli primare de stat sau școli-internat de stat pentru fete sau autorizate, la instituțiile de învățământ secundar și artistice de stat sau asimilate, la școlile populare, subvenționate sau subsidiare, precum și serviciile efectuate în calitate de cadru didactic titular sau netitular în unitățile de învățământ preșcolar de stat sau locale."

[5] GURI nr. 115 din 19 mai 1994, S.O. nr. 79.

14. Articolul 1 din Legge n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (Legea nr. 62 – Norme pentru egalitatea școlară și dispoziții privind dreptul la studiu și la educație) din 10 martie 2000[6] (denumită în continuare „Legea nr. 62/2000") prevede:

„1. Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 33 alineatul 2 din Constituție, sistemul de învățământ național cuprinde școlile de stat, precum și școlile private asimilate și școlile locale. Republica își stabilește ca obiectiv prioritar lărgirea ofertei de învățământ și popularizarea în consecință a cererii de învățare pe tot parcursul vieții începând din copilărie.

2. Sunt considerate școli asimilate, cu toate efectele prevăzute de reglementările în vigoare, în special în ceea ce privește autorizația de a elibera diplome cu valoare legală, instituțiile școlare nestatale, inclusiv cele ale autorităților locale, care, pornind de la educația timpurie, corespund sistemelor generale de educație, corespund cererii de formare a familiilor și îndeplinesc cerințele de calitate și de eficacitate prevăzute la alineatele 4, 5 și 6.

3. Școlile private asimilate au garantată deplina libertate de a-și stabili orientarea culturală și direcția pedagogică și didactică. Ținând seama de proiectul educativ al școlii, învățământul se desfășoară potrivit principiilor referitoare la libertate consacrate în Constituție. Întrucât școlile asimilate prestează un serviciu de interes public, acestea admit toate persoanele care îmbrățișează proiectul lor educativ și care solicită înscrierea, inclusiv elevi și studenți cu handicap. Proiectul educativ poate stabili eventuala orientare culturală sau religioasă. Activitățile extracurriculare care presupun sau impun aderarea la o anumită ideologie sau confesiune religioasă nu sunt însă obligatorii pentru elevi.

4. Se acordă statutul de instituție școlară privată asimilată școlilor care solicită această recunoaștere, care se angajează în mod expres să pună în aplicare prevederile alineatului 2 sau 3 și care îndeplinesc următoarele cerințe:

a) au un proiect educativ compatibil cu principiile constituționale și un plan al ofertei de învățământ care respectă prevederile aplicabile; prezintă un certificat în care se menționează administratorul și fac publice bilanțurile contabile;

b) dispun de spațiile, mobilierul și materialele didactice adecvate pentru tipul de școală și conforme cu prevederile aplicabile;

c) instituie organe colegiale care funcționează pe baza participării democratice;

d) admit toți elevii ai căror părinți solicită înscrierea, cu condiția ca ei să dețină un titlu de studii valid pentru a putea fi înscriși în clasa pe care doresc să o frecventeze;

e) pun în aplicare toate prevederile în vigoare pentru integrarea elevilor cu handicap sau defavorizați;

f) organizează cursuri de învățământ complete; nu pot fi echivalate cursuri individuale, cu excepția cazului în care sunt create cursuri complete cu începere din prima clasă;

g) personalul didactic deține un certificat de competență;

[6] GURI nr. 67 din 21 martie 2000.

h) personalul de conducere și cel didactic au contracte individuale de muncă ce respectă contractele colective naționale sectoriale.”

15. Referitor la înscrierea în listele de rezervă permanente sau ascensiunea în clasamentul din aceste liste, articolul 2 alineatul 2 din Decreto-legge n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002 (Decretul-lege nr. 255 pentru a asigura începerea corespunzătoare a anului școlar 2001/2002) din 3 iulie 2001, care a devenit, după modificare, Legea nr. 333 din 20 august 2001[7] (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 255/2001”), prevede următoarele:

„La întocmirea listelor de rezervă prevăzute la alineatul 1, funcționarii înscriși deja care doresc să își actualizeze poziția în clasament și cei care solicită pentru prima oară să fie înscriși sunt încadrați în clasament la categoria de carieră corespunzătoare în funcție de titlurile de calificare pe care le dețin, care sunt evaluate în conformitate cu prevederile din tabelul care figurează în anexa A la [Decretul nr. 123/2000 al Ministerului Educației]. Activitățile didactice desfășurate începând de la 1 septembrie 2000 la școlile asimilate în sensul Legii nr. 62/2000 sunt apreciate în același fel ca activitățile didactice desfășurate la școlile de stat.”

16. Articolul 1bis alineatul 1 din Decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n. 27, care a devenit Legea nr. 27 din 3 februarie 2006[8] (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 250/2005”), prevede:

„Instituțiile școlare private menționate în capitolele I, II și III din titlul VIII din partea II din textul unic aprobat prin Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994 sunt cele două categorii de școli, asimilate și neasimilate, recunoscute potrivit Legii nr. 62 din 10 martie 2000.”

III. Situația de fapt din litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

17. Reclamantul a lucrat la o școală asimilată în temeiul a cinci contracte pe durată determinată, care s-au încheiat, începând cu anul școlar 2002/2003 și până la 31 august 2007.

18. La data de 1 septembrie 2008, acesta fost angajat pe durată nedeterminată de Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministerul Educației, Universităților și Cercetării, Italia), devenit între timp Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministerul Educației și al Meritului, Italia) (denumit în continuare „ministerul”), de pe așa-numitele liste de rezervă. La încadrarea salarială nu i-au fost recunoscute perioadele de serviciu efectuate anterior la școala asimilată, întrucât articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 menționează că pot fi luate în calcul pentru reconstituirea carierei și, prin urmare, pentru stabilirea categoriei inițiale de remunerare doar perioadele de serviciu efectuate la școlile de stat și la cele private autorizate, omologate, subsidiare, subvenționate sau populare și la școlile-internat pentru fete.

19. Prin intermediul acțiunii împotriva deciziei de încadrare salarială formulate la instanța de trimitere, Tribunale civile di Padova (Tribunalul Civil din Padova, Italia), reclamantul, susținut de intervenienta Anrif [Associazione Professionale e Sindacale (Asociația Profesională și Sindicală)], invocă faptul că această decizie încalcă clauza 4 din acordul-cadru și articolele 20 și 21 din cartă.

[7] GURI nr. 193 din 21 august 2001.

[8] GURI nr. 29 din 4 februarie 2006.

20. Acesta susține că are dreptul să îi fie luate în considerare perioadele de serviciu pe care le-a efectuat la școala asimilată între anii 2002 și 2007. Începând din septembrie 2002, școlile private autorizate și școlile omologate în sensul Legii nr. 62/2000 au fost integrate într-o categorie unică de școli „asimilate”. Aceste școli au fost considerate de legiuitor comparabile între ele și cu școlile de stat. Trimiterea făcută la articolul 485, care nu a fost încă adaptat, din Decretul legislativ nr. 297/94 la luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate la „școlile autorizate” (primare) și la „școlile omologate”, desființate în prezent, ar trebui, așadar, să se aplice și celor care sunt denumite în prezent școli „asimilate”, cu atât mai mult cu cât ministerul consideră că, pentru încadrarea în muncă pe durată nedeterminată (fără concurs public), activitatea didactică la școlile asimilate este comparabilă cu activitatea didactică a personalului pe durată determinată din școlile de stat. În schimb, pentru încadrarea în categoria de remunerare la momentul titularizării, același minister consideră că această activitate didactică nu este comparabilă. Acest lucru este în contradicție și cu faptul că activitatea didactică de la școala asimilată corespunde unei calificări superioare în raport cu activitatea personalului din școlile de stat sau din alte școli în sensul articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94. Astfel, pentru a putea preda la școlile asimilate ca angajat pe durată determinată, este necesar să se dețină un certificat de competență didactică conform articolului 1 alineatul (4) din Legea nr. 62/2000. În schimb, pentru angajarea pe durată determinată la școlile de stat, la școlile private autorizate sau la școlile subsidiare, subvenționate sau populare este suficient un certificat de absolvire a învățământului secundar.

21. Ministerul nu contestă faptul că activitatea didactică a cadrelor didactice din școlile asimilate este identică cu cea a cadrelor didactice din școlile de stat, de exemplu. Acesta arată totodată că articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 nu a fost corelat cu Legea nr. 62/2000. Prin urmare, pentru încadrare sunt luate în considerare numai perioadele de serviciu de la „școlile autorizate” și de la „școlile omologate”. În schimb, nu sunt luate în considerare perioadele de serviciu de la școlile „asimilate” care au fost înființate în anul 2000 și care includ școlile autorizate și școlile omologate.

22. Instanța de trimitere subliniază că atât Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) – în special în Hotărârea nr. 32386/2019 din 11 decembrie 2019 și în Hotărârea nr. 25226/2020 din 10 noiembrie 2020 –, cât și Corte costituzionale (Curtea Constituțională) – în Hotărârea nr. 180/2021 din 11 februarie 2021 – au confirmat legalitatea și constituționalitatea articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94.

23. Astfel, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) a declarat că școala asimilată este pe deplin comparabilă cu școala de stat. Cu toate acestea, ea a statuat în hotărârile menționate că perioadele de serviciu anterioare titularizării nu se iau în considerare potrivit articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94. Ea a reținut în motivare că modalitățile diferite de încadrare în muncă relevă în mod clar că situația juridică a cadrelor didactice respective nu este similară [9]. În plus, nu se poate constata nicio discriminare în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, „întrucât caracterul comparabil trebuie exclus atunci când sunt în discuție raporturi care se desfășoară cu angajatori diferiți și care sunt supuse unui regim diferit în ceea ce privește instituirea și administrarea” [10]. Corte costituzionale (Curtea Constituțională) a decis de asemenea că raporturile de muncă ale profesorilor cu școlile respective nu sunt pe deplin echivalente, legiuitorul trebuind să stabilească în ce mod sunt acestea echivalente și în ce măsură [11].

[9] Cass. nr. 32386/2019; Cass. nr. 33137/2019 și Cass. nr. 33134/2019.

[10] Cass. nr. 25226/2020.

[11] Corte cost. nr. 180/2021.

24. Întrucât are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea deciziei de încadrare salarială întemeiate pe articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 cu clauza 4 din acordul-cadru și cu articolele 20 și 21 din cartă, prin decizia din 14 august 2023, primită la Curte la 28 august 2023, Tribunale civile di Padova (Tribunalul civil din Padova) a adresat următoarele întrebări în vederea pronunțării unei decizii preliminare:

1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999, precum și principiul general al dreptului în vigoare al [Uniunii] privind nediscriminarea în materia condițiilor de încadrare în muncă, citite în lumina articolului 21 din cartă […], trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții naționale precum cea prevăzută la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94, care, în sensul atribuit acesteia de Suprema Corte di Cassazione (Curtea de Casație) (a se vedea Curtea de Casație, Secția pentru litigii de muncă, hotărârile nr. 32386/2019, nr. 33134/2019 și nr. 33137 din 2019), prevede că angajații pe durată determinată la *scuole paritarie* (școli asimilate) prevăzute de Legea nr. 62/2000 sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil, în cadrul reconstituirii carierei lor, decât angajații pe durată nedeterminată ai Ministero dell'Istruzione e del Merito, pentru simplul motiv că nu au promovat un concurs public sau că au predat în cadrul unei școli asimilate recunoscute prin lege, cu toate că profesorii încadrați pe durată determinată în școlile asimilate se află într-o situație comparabilă cu cea a profesorilor încadrați pe durată nedeterminată în școlile de stat în ceea ce privește tipul de muncă și condițiile de formare și de încadrare în muncă, îndeplinind aceleași sarcini și având aceleași competențe disciplinare, pedagogice, metodologice, didactice, organizaționale, relaționale și de cercetare, obținute printr-o experiență pedagogică recunoscută de aceeași reglementare internă ca fiind identică în scopul angajării pe durată nedeterminată prin intermediul parcurgerii listelor permanente de repartizare a cadrelor didactice, în prezent valabile până la epuizare (în conformitate cu articolul 2 alineatul 2 din Decretul-lege nr. 255/2001)?

2) În cadrul aplicării Directivei 1999/70, principiile generale ale dreptului în vigoare al [Uniunii] privind egalitatea, egalitatea de tratament și nediscriminarea în materie de încadrare în muncă, consacrate de asemenea la articolele 20 și 21 din [cartă], la articolul 14 din CEDO (care corespunde articolului 52 din [cartă]), în Carta socială europeană aprobată la 18 [octombrie] 1961, la articolul 157 din TFUE și în Directivele 2000/43/CE și 2000/78/CE, trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții precum cea prevăzută la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94, care impune luarea în considerare în scopul remunerării, cu ocazia reconstituirii carierei, exclusiv a serviciilor de predare efectuate la același minister sau în școlile autorizate, omologate, subvenționate sau subsidiare, populare și în școlile-internat pentru fete din care provin profesorii, tratând astfel într-un mod mai puțin favorabil și discriminând la reconstituirea carierei (efectuată după angajarea pe durată nedeterminată de către Ministero dell'Istruzione e del Merito) profesorii pe durată determinată din școlile asimilate, cărora nu li se acordă remunerația suplimentară legată de vechime, plătită în schimb profesorilor pe durată determinată din școlile de stat, municipale, autorizate, omologate, subvenționate sau subsidiare, populare și din școlile-internat pentru fete care se află într-o situație comparabilă cu cea a profesorilor din școlile asimilate prevăzute de Legea nr. 62/2000 în ceea ce privește natura muncii, atribuțiile, serviciile și obligațiile profesionale, precum și condițiile de formare și de angajare, având în vedere că îndeplinesc aceleași sarcini și dobândesc, prin acumularea de experiență pedagogică, aceleași competențe disciplinare, pedagogice, metodologice, didactice, organizatorice, relaționale și de cercetare ca profesorii din școlile asimilate?

3) Noțiunea de „lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil” prevăzută în clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70, și principiile generale ale dreptului în vigoare al [Uniunii] privind egalitatea, egalitatea de tratament și nediscriminarea în materie de încadrare în muncă, consacrate la articolele 20 și 21 din cartă, trebuie interpretate în sensul că, în cadrul recunoașterii gradelor de vechime, activitățile desfășurate în calitate de angajat temporar la școlile asimilate trebuie considerate echivalente cu cele desfășurate în școlile de stat, în școlile autorizate, în școlile omologate, în școlile populare, în școlile subvenționate sau subsidiare, precum și în școlile-internat pentru fete, având în vedere că profesorii din aceste școli îndeplinesc aceleași sarcini, au aceleași obligații profesionale și dețin aceleași competențe disciplinare, pedagogice, metodologice, didactice, organizaționale, relaționale și de cercetare?

4) În cazul unei neconformități dovedite a articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 cu dreptul [Uniunii], transpunerea [cartei] impune instanței naționale să înlăture aplicarea sursei de drept intern incompatibile?

25. În procedura în fața Curții, reclamantul, Anief, Italia și Comisia Europeană au depus observații scrise. Aceștia au participat de asemenea la ședința din 12 martie 2025 și au răspuns la întrebările scrise și orale adresate de Curte.

IV. Apreciere juridică

26. Primele trei întrebări preliminare se referă în principal la interpretarea criteriilor prevăzute în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru. Prin urmare, vom analiza mai întâi aceste întrebări preliminare pentru a stabili dacă această dispoziție este aplicabilă și dacă sunt îndeplinite criteriile pe care le prevede (secțiunea A de mai jos). Apoi, vom examina dacă sunt aplicabile și dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 20 și la articolul 21 alineatul (2) din cartă (secțiunea B de mai jos), precum și, raportat la a patra întrebare preliminară, consecințele juridice ce rezultă în cazul în care acestea ar fi îndeplinite (secțiunea C de mai jos). Pe parcursul acestor etape ale examinării, ne vom ocupa și de excepția inadmisibilității invocată de Comisie (în legătură cu a doua și a treia întrebare preliminară) și de excepția inadmisibilității invocată de Italia (în legătură cu a patra întrebare).

A. Domeniul de aplicare al clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru și criteriile stabilite de această clauză

1. Interzicerea de principiu a unei diferențe de tratament la sau după angajare în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă

27. Aplicarea clauzei 4 punctul 1 coroborată cu clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru presupune să existe o diferență de tratament între un „lucrător pe durată determinată” și un „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” din aceeași instituție. În ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă”, acest lucrător pe durată determinată nu trebuie tratat într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător pe durată nedeterminată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat se justifică din motive obiective. Cu toate acestea, acordul-cadru nu prevede nicio interdicție generală privind discriminarea lucrătorilor pe alte criterii de diferențiere decât cel referitor la durata contractelor.

28. Pe de o parte, Curtea a recunoscut într-o jurisprudență constantă aplicarea directă a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru în raport cu instituții ale statului, cum sunt școlile publice [12]. Prin urmare, reclamantul poate invoca această dispoziție față de noul său angajator, o școală publică.

29. Pe de altă parte, din această jurisprudență rezultă în mod clar că normele privind recunoașterea perioadelor de serviciu anterioare, despre care este vorba în litigiul principal, pentru stabilirea vechimii și încadrarea într-o categorie de remunerare cu ocazia sau ca urmare a angajării pe durată nedeterminată la o școală de stat intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” [13]. Aceste condiții cuprind astfel toate drepturile și obligațiile care alcătuiesc un anumit raport de muncă, inclusiv condițiile în care o persoană începe o activitate salariată (denumite în continuare „condiții de angajare”), dar și cele de încetare a acestui raport de muncă [14].

2. Imputarea diferenței de tratament în discuție noului angajator de stat?

30. Totuși, în speță este discutabil în esență dacă reclamantul, în calitate de fost lucrător pe durată determinată la o școală asimilată, poate invoca o diferență de tratament în ceea ce privește asemenea condiții de angajare în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată de la școala de stat la care a fost angajat apoi pe durată nedeterminată. Aceasta este premisa de la care pornesc reclamantul, Anief, Comisia și instanța de trimitere, dar nu și guvernul italian.

31. Potrivit unei jurisprudențe constante, un „lucrător pe durată determinată” în sensul clauzei 4 punctul 1 coroborată cu clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru poate lucra (poate să fi lucrat) în principiu pentru un angajator de stat sau pentru un angajator privat [15]. În plus, reclamantul face parte, de la momentul angajării sale la o școală de stat, din aceeași instituție în sensul clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru din care fac parte lucrătorii pe durată nedeterminată care lucrează în școala respectivă. Este totodată adevărat că reclamantul, care este angajat în prezent pe durată nedeterminată, a lucrat anterior la o școală asimilată, exclusiv în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată.

32. În pofida faptului că aceste condiții sunt îndeplinite din punct de vedere formal, este totuși discutabil dacă diferența de tratament, care este în principiu interzisă potrivit clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru față de lucrătorii pe durată determinată, în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor anterioare de serviciu pentru recunoașterea vechimii și încadrarea într-o categorie de remunerare poate fi cauza unei diferențe de tratament imputabile noului angajator.

[12] Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 75 și jurisprudența citată), Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctul 52), Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 56), și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 59 și urm.).

[13] Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctele 52-55 și jurisprudența citată), Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 26), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 46, 47 și 64), care fac trimitere la interdicția paralelă privind diferența de tratament din clauza 4 punctul 4 din acordul-cadru în ceea ce privește anumite condiții de încadrare în muncă în legătură cu perioadele de vechime în serviciu.

[14] A se vedea în special Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctele 35-40). A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 decembrie 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punctul 34), precum și Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, punctul 63).

[15] A se vedea Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 43), Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 24), Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 38), și Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler ș.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56).

33. Astfel, perioadele anterioare de serviciu efectuate de reclamant pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată rezultă din raportul său de muncă cu fostul angajator (privat), operatorul unei școli asimilate, și au ca temei alte norme decât cele care se aplică lucrătorilor pe durată determinată din școlile de stat. Hotărârile, menționate la punctele 22 și 23 de mai sus, ale Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) și Corte costituzionale (Curtea Constituțională) pornesc în mod vădit de la premisa că o astfel de diferențiere decurge mai degrabă din faptul că persoana în cauză a lucrat anterior pentru operatorul privat al unei școli asimilate și a fost încadrat în muncă la această școală în temeiul unor altor norme juridice (care guvernează statutul acesteia).

34. Cu toate acestea, din dosar rezultă mai ales faptul, confirmat de părți în ședință, că *toți* foștii profesori din școlile asimilate sunt tratați în mod egal la angajarea la o școală de stat și la încadrarea în categoriile de remunerare. Potrivit articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94, aceștia nu au *niciun* drept la recunoașterea perioadelor anterioare de serviciu, indiferent dacă anterior fuseseră angajați pe durată determinată sau nedeterminată la aceste școli. Prin urmare, această nerecunoaștere *generală* prevăzută de lege a perioadelor anterioare de serviciu efectuate la școlile asimilate nu se bazează pe nicio diferență de tratament – care este în principiu interzisă potrivit clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru – între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată, ci pe alte motive, care nu sunt prevăzute de acest acord-cadru.

35. Diferența de tratament în discuție suferită de reclamant nu se datorează, așadar, în sine, faptului că raporturile sale de muncă anterioare cu școala asimilată au avut o durată determinată, ci împrejurării că legea prevede că perioadele de serviciu efectuate la aceste școli nu pot fi în general luate în considerare la angajarea la o școală de stat.

36. În opinia noastră, numai din acest fapt rezultă că în speță nu se poate reține că diferența de tratament la angajare în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru este imputabilă unuia dintre angajatorii vizați. Acest lucru este confirmat de textul și de obiectivele acestei dispoziții, precum și de jurisprudența Curții referitoare la această clauză.

3. Textul și obiectivele clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru în raport cu competența de organizare și de reglementare a angajatorului

37. Astfel cum arătam la punctul 28 de mai sus, potrivit jurisprudenței, condițiile de angajare, printre care se numără și normele privind recunoașterea perioadelor anterioare de serviciu și încadrarea într-o grupă de remunerare, intră in domeniul de aplicare al noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”. În conformitate cu textul clauzei 4 punctul 1 și al clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru, aceste condiții se referă la lucrătorii care își desfășoară activitatea în cadrul „aceleiași instituții”, în speță, așadar, la școala de stat la care reclamantul (care avusese anterior un contract de muncă pe durată determinată) a fost angajat pe durată nedeterminată. În principiu, pot fi supuși controlului și regulilor stabilite de același angajator numai acei (foști) lucrători pe durată determinată și nedeterminată din categoriile comparate care sunt angajați de aceeași instituție [16] [17].

38. În speță, reclamantul nu a fost angajat anterior (pe durată determinată) la angajatorul de drept public pârât, ci la o școală asimilată. Acest angajator este însă obligat să respecte la angajare *toate* împrejurările referitoare la persoana lucrătorului care urmează să fie angajat care sunt relevante în

[16] Referitor la excepție, a se vedea clauza 3 punctul 2 al doilea paragraf din acordul-cadru.

[17] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 41).

raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată din instituția angajatoare [18]. Acestea includ în principiu și perioadele sale anterioare de serviciu efectuate în cadrul unui raport de muncă – pe durată determinată – cu un *alt* angajator, din care rezultă competența dobândită și experiența profesională acumulată de lucrător. Așa fiind, Curtea a ținut seama întotdeauna pentru angajare de perioadele de serviciu dintr-un raport de muncă anterior pe durată determinată, indiferent dacă au fost efectuate sub controlul și răspunderea aceluiași angajator sau ale unui angajator diferit [19]. Contrar susținerilor Italiei, care se întemeiază pe jurisprudența Corte suprema di cassazione (Curții de Casație) și a Corte costituzionale (Curții Constituționale), în acest context nu este, așadar, relevant dacă și în ce măsură profesorii din școlile asimilate, autorizate și de stat lucrează/au lucrat pentru angajatori diferiți și sunt/au fost supuși unor norme diferite.

39. O asemenea interpretare largă este însă limitată de obiectivul urmărit prin clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru. Potrivit acesteia, nu orice diferențiere făcută la angajare în defavoarea unui lucrător angajat anterior pe durată determinată poate constitui o diferență de tratament în sensul acestei dispoziții, *imputabilă* noului angajator. Acest lucru nu este valabil în special în cazul acelor diferențe de tratament care nu au drept criteriu angajarea pe durată determinată în sine, ci – pentru alte motive – sunt prevăzute de lege, fiind astfel situate în afara competenței de organizare și de control a angajatorului.

40. În concordanță cu obiectivul [20] menționat în clauza 1 litera (a), interdicția privind discriminarea prevăzută în clauza 4 punctul 1 coroborată cu clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru urmărește doar să împiedice angajatorul să folosească un contract de muncă pe durată determinată pentru a priva lucrătorii respectivi de drepturile pe care le recunoaște lucrătorilor pe durată nedeterminată [21]. Clauza 1 litera (b) din acordul-cadru are în mod corespunzător ca obiectiv împiedicarea „abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive”. Diferențierile care nu au, precum în speță, drept criteriu durata determinată a contractelor, ci alte motive stabilite de legiuitor (punctul 34 de mai sus) nu intră în sfera de răspundere a angajatorului [22].

[18] A se vedea în acest sens Hotărârea din 17 octombrie 2024, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, punctul 50), Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctul 62), Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 61 și 62), și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 29).

[19] A se vedea Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctele 54 și 55), Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, punctele 42-46), Hotărârea din 30 iunie 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, punctul 30), și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 26 *in fine*). A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), precum și Concluziile noastre prezentate în cauza Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

[20] Aceasta prevede: „Obiectivul prezentului acord-cadru este […] îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”. A se vedea de asemenea al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru, potrivit căruia acordul stabilește un cadru general „pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători”.

[21] Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctele 49 și 50), și Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, punctele 39 și 40).

[22] În speță, nu este necesar să se tranșeze problema dacă situația ar fi alta în cazul în care noul angajator ar trata diferit foștii lucrători pe durată determinată în ceea ce privește recunoașterea perioadelor de serviciu efectuate de aceștia la diferiți angajatori (de exemplu, la școli asimilate, pe de o parte, și la școli autorizate, pe de altă parte). Potrivit unei jurisprudențe constante, o asemenea diferență de tratament nu este în niciun caz permisă de acordul-cadru, a se vedea Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 63 și jurisprudența citată).

4. Concluzie intermediară și excepțiile de inadmisibilitate

41. Prin urmare, hotărârile pronunțate de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) și de Corte costituzionale (Curtea Constituțională) menționate la punctele 22 și 23 de mai sus nu pot fi contestate, cel puțin cu privire la soluție, în raport cu interdicția specială privind discriminarea de la clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru. Diferențierea în discuție în speță, datorată neluării în considerare a perioadelor de serviciu efectuate la o școală asimilată, privește *toți* lucrătorii angajați (pe durată determinată și nedeterminată) la o astfel de școală și este prevăzută la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94. În consecință, aceasta nu constituie o diferență de tratament în sensul acordului-cadru, cauzată de angajatorul pârât sau imputabilă acestuia. Așa fiind, el nu este obligat în temeiul acordului-cadru să ia în considerare aceste perioade anterioare de serviciu pentru stabilirea vechimii și încadrarea în categoria de remunerare.

42. În cazul în care Curtea nu va fi de acord cu această opinie, ci va considera că este aplicabilă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, facem trimitere la considerațiile noastre, formulate în subsidiar, referitoare la diferența de tratament sau la comparabilitatea situațiilor și la justificarea obiectivă în cadrul aplicării articolelor 20 și 21 din cartă (punctul 57 și următoarele de mai jos).

43. Prin urmare, pentru a răspunde la primele trei întrebări preliminare, în special la a treia întrebare, nu mai este relevant care este categoria de „lucrători pe durată nedeterminată” în sensul clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru cu care trebuie comparat reclamantul [23] și în special dacă poate fi comparat cu profesorii angajați pe durată nedeterminată la școlile asimilate.

44. Cu toate acestea, în privința primelor trei întrebări preliminare, este necesar să se mai examineze dacă există o diferență de tratament sau o discriminare interzisă în conformitate cu criteriile generale de la articolul 20 și de la articolul 21 alineatul (1) din cartă. Considerăm că excepția inadmisibilității invocată de Comisie este nefondată în măsura în care se întemeiază pe articolul 21 alineatul (1) din cartă. Astfel, acest articol consacră, în raport cu principiul general al egalității prevăzut la articolul 20 din cartă, doar un principiu special al nediscriminării [24] pe baza anumitor criterii de diferențiere, dar care nu sunt enumerate exhaustiv („precum”) [25]. Cu toate acestea, în ceea ce privește referirea, din cuprinsul cele de a doua întrebări, la articolul 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, la Carta socială europeană, la articolul 157 TFUE și la Directivele 2000/43/CE [26] și 2000/78/CE [27], instanța de trimitere nu a demonstrat în mod plauzibil că dispozițiile acestora au legătură cu litigiul principal sau că interpretarea lor ar putea fi necesară pentru soluționarea acestui litigiu [28]. Prin urmare, considerăm că excepția inadmisibilității invocată de Comisie este nefondată din acest punct de vedere.

[23] Referitor la categoria de „lucrători pe durată nedeterminată” cu care se face comparația, a se vedea Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctele 24, 37 și urm.), și Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, punctele 31-33), precum și Concluziile noastre prezentate în cauza Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191, punctele 31 și 32).

[24] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punctul 43). În mod similar, Hotărârea din 14 iulie 2022, Comisia/VW ș.a. (C-116/21-P-C-118/21 P, C-138/21 P și C-139/21 P, EU:C:2022:557, punctul 140: „[principiul egalității de tratament] […] [are ca expresie particulară] principiul nediscriminării enunțat la articolul 21 alineatul (1) din cartă”).

[25] A se vedea de asemenea examinarea în comun a articolelor 20 și 21 din cartă din Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 56 și urm.).

[26] Directiva Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO 2000, L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19).

[27] Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

[28] În ceea ce privește jurisprudența constantă, a se vedea doar Hotărârea din 16 mai 2024, INSS (Concediile unei mame dintr-o familie monoparentală) (C-673/22, EU:C:2024:407, punctele 23-25).

45. Drept urmare, ne vom ocupa în cele ce urmează numai de articolul 20 și de articolul 21 alineatul (1) din cartă.

B. Diferență de tratament în sensul articolului 20 și al articolului 21 alineatul (1) din cartă?

1. Sunt aplicabile drepturile fundamentale consacrate în cartă?

46. Într-o jurisprudență constantă s-a arătat că, întrucât constituie un principiu general al dreptului Uniunii, interdicția privind discriminarea, consacrată la articolul 21 alineatul (1) din cartă, are caracter imperativ și conferă particularilor un drept care poate fi invocat pe cale de acțiune *într-un domeniu reglementat de dreptul Uniunii*. Este vorba despre litigii care au ca obiect diferite forme de discriminare și care pot rezulta și din contracte încheiate între particulari. Prin urmare, instanța națională sesizată cu un astfel de litigiu este obligată în temeiul articolului 21 din cartă să asigure lucrătorilor protecția juridică necesară și să garanteze efectul deplin al acestui articol [29]. În opinia noastră, aceste principii trebuie transpuse în cazul principiului general al egalității de la articolul 20 din cartă, în raport cu care principiul nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă constituie numai o expresie particulară [30].

47. Prin urmare, este necesar să se examineze în primul rând dacă articolul 20 și articolul 21 alineatul (1) din cartă sunt într-adevăr aplicabile. Potrivit articolului 51 alineatul (1) din cartă, aplicarea acestor articole în privința actelor statelor membre presupune ca acestea să „pun[ă] în aplicare dreptul Uniunii”.

48. După câte înțelegem, Curtea impune în acest sens să existe o *legătură directă* între reglementarea națională respectivă și un act de drept al Uniunii [31]. Această legătură există în special atunci când această reglementare are scopul de a pune în aplicare o dispoziție (concretă) din dreptul Uniunii. În această privință, este necesar să se țină seama printre altele de caracterul acestei reglementări și de aspectul dacă aceasta urmărește alte obiective decât cele vizate de dreptul Uniunii [32].

49. În jurisprudență s-a recunoscut, așadar, că diferența de tratament întemeiată pe caracterul statutar sau contractual al raportului de muncă poate fi în principiu apreciată pe baza principiului egalității de tratament sau a principiului nediscriminării astfel cum este consacrat la articolele 20 și 21 din cartă [33]. Interdicția privind diferența de tratament între lucrătorii pe durată

[29] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punctele 75-78), și Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 75-77), redactate parțial într-o exprimare oarecum complicată. A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 75 și urm., referitoare la articolul 47 din cartă).

[30] Hotărârea din 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punctul 43).

[31] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 58 și jurisprudența citată), formulată într-o exprimare greu inteligibilă, potrivit căreia materiile vizate nu trebuie să fie doar apropiate între ele sau să aibă numai efecte reciproce indirecte. A se vedea de asemenea Hotărârea din 4 mai 2023, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto” (Munca de noapte) (C-529/21-C-536/21 și C-732/21-C-738/21, EU:C:2023:374, punctul 53 și jurisprudența citată).

[32] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 59 și jurisprudența citată).

[33] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 56, cu trimitere la Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 55-63), redactate parțial într-o exprimare oarecum complicată. A se vedea de asemenea Hotărârea din 4 mai 2023, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto” (Muncă de noapte) (C-529/21-C-536/21 și C-732/21-C-738/21, EU:C:2023:374, punctul 55 și jurisprudența citată).

determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată în conformitate cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru este astfel o *expresie particulară* a acestui principiu general [34]. În opinia noastră, acest lucru poate fi însă valabil numai în cazul în care această dispoziție este într-adevăr aplicabilă.

50. Considerăm însă – astfel cum am arătat la punctul 27 și următoarele de mai sus – că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru nu este aplicabilă în speță. Acest lucru rezultă din faptul că diferențierea în discuție în privința recunoașterii vechimii și încadrării în categoria de remunerare nu poate fi imputată angajatorului de drept public pârât, deoarece nu este imputabilă acestuia, ci este prevăzută de lege. În această privință, aplicarea articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 în situația de fapt din litigiul principal nu are legătură directă cu interdicția privind discriminarea din clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru. Prin urmare, chiar dacă este apreciată din perspectiva obiectivelor diferite urmărite prin această clauză, aplicarea acestui articol nu constituie o punere în aplicare a dreptului Uniunii în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă [35].

51. În opinia noastră, jurisprudența actuală susține această opinie.

52. Astfel, în cauza C-177/18, Curtea a considerat că în raport cu obiectivul prevenirii folosirii nelegitime sau abuzive de către același angajator a contractelor pe durată determinată nu există o astfel de legătură directă cu punerea în aplicare a dreptului Uniunii. În cauza respectivă, o funcționară titulară a solicitat, cu ocazia concedierii sale ca urmare a producerii evenimentului indicat în actul prin care a fost numită în funcție – ocuparea postului de către un funcționar de carieră –, plata unei indemnizații prevăzute numai pentru încetarea raporturilor de muncă pe durată determinată ale personalului contractual. Potrivit Curții, reglementarea națională în discuție nu a fost aptă să atingă obiectivul stabilit în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, și anume prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor pe durată determinată succesive. Curtea a pornit de la premisa că respectiva reglementare națională urmărea alte obiective decât prevenirea abuzurilor [36].

53. Curtea a considerat că situația unei reglementări naționale care prevedea obligația de motivare în scris a rezilierii cu preaviz numai în cazul lucrătorilor pe durată nedeterminată era diferită. Referitor la comparabilitatea situației unui lucrător pe durată determinată al cărui contract a fost reziliat cu preaviz înainte de termen, Curtea a considerat că reglementarea respectivă precizează și concretizează condițiile de încadrare în muncă ce sunt guvernate în special de clauza 4 din acordul-cadru și a reținut astfel că este vorba despre punerea în aplicare a dreptului Uniunii în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă și că există o diferență de tratament [37].

54. Pentru motivele expuse la punctul 50 de mai sus, această situație nu există însă în speță.

[34] A se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctele 20 și 21), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65), precum și Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, punctul 61). A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 43, potrivit căreia „interdicția [privind discriminarea], enunțată în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității”).

[35] A se vedea în acest sens Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 77), și Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctul 55).

[36] A se vedea Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctele 60-63). Curtea a considerat totuși, în mod contradictoriu, că, spre deosebire de situația din prezenta cauză, clauza 4 punctul 1 era aplicabilă. Ea a reținut însă că exista un motiv obiectiv care justifica o eventuală diferență de tratament (punctul 36 și urm.).

[37] A se vedea Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 77 și urm.).

55. Prin urmare, concluzionăm că articolele 20 și 21 nu sunt aplicabile în speță, întrucât nu este vorba despre „punerea în aplicare a dreptului Uniunii” în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă sau despre un domeniu reglementat de dreptul Uniunii.

56. Pentru cazul în care Curtea va ajunge la o altă concluzie, examinăm *cu titlu subsidiar* condițiile prevăzute la articolul 20 și la articolul 21 alineatul (1) din cartă.

2. Diferență de tratament sau discriminare interzisă în conformitate cu articolul 20 sau cu articolul 21 alineatul (1) din cartă?

57. Principiul egalității de tratament consacrat la articolele 20 și 21 din cartă impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament se justifică în mod obiectiv. O diferență de tratament este justificată atât timp cât este întemeiată pe un criteriu obiectiv și rezonabil. Pentru a se justifica, ea trebuie să urmărească un scop admisibil din punct de vedere legal și să fie proporțională cu scopul urmărit [38].

58. Pentru a stabili dacă există un caracter comparabil al situațiilor, este necesar în principiu să fie avute în vedere *toate elementele care le caracterizează*. Examinarea nu trebuie efectuată în mod global și abstract, ci în mod specific și concret având în vedere obiectul și scopul reglementării naționale [39]. Ea corespunde în mare parte examinării ce ar trebui realizată în legătură cu aplicarea clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, care constituie o expresie concretă a articolelor 20 și 21 din cartă. Potrivit Curții, pentru a determina caracterul comparabil al situațiilor, ar trebui să se examineze, pe baza unui *ansamblu de factori* precum natura muncii, cerințele de formare și condițiile de muncă, dacă lucrătorii din respectivele categorii între care se face comparația efectuează aceeași muncă sau o muncă similară [40].

59. În speță, este vorba, pe de o parte, despre foștii lucrători pe durată determinată de la școlile asimilate, din categoria cărora a făcut parte reclamantul înainte de a fi angajat pe durată nedeterminată, și, pe de altă parte, despre lucrătorii pe durată nedeterminată de la școlile de stat vizate. Potrivit aprecierii instanței de trimitere, având în vedere toate împrejurările relevante, ambele categorii sunt în situații comparabile.

60. Astfel cum a susținut Italia în special, caracterul comparabil al situațiilor lor există sub rezerva ca diferiții angajatori – și anume operatorul școlii asimilate la care fusese angajat anterior reclamantul și cel al școlii de stat la care a fost angajat ulterior pe durată nedeterminată – și diferitele norme aplicabile respectivelor raporturi de muncă să *nu* constituie criterii de diferențiere relevante. Amintim în această privință că acest caracter diferit nu poate exclude în cadrul aplicării – exclusă în speță – clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru existența unui tratament diferit în raport cu condițiile de angajare. Astfel, angajatorul trebuie în principiu să aibă în vedere la angajare *toate* împrejurările care îl privesc pe lucrătorul pe care urmează să îl angajeze și care sunt relevante în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată din instituția sa. Astfel de împrejurări ar putea fi perioadele de serviciu efectuate la un *alt* angajator în temeiul

[38] A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 55 și jurisprudența citată).

[39] A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 56 și 57 și jurisprudența citată).

[40] A se vedea în acest sens Hotărârea din 17 octombrie 2024, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, punctul 50), Hotărârea din 30 noiembrie 2023, Ministero dell'Istruzione și INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punctul 62), Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 61 și 62), și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 29).

unui raport de muncă guvernat de *alte norme*, în măsura în care aceste perioade de serviciu oferă informații cu privire la competențele dobândite și experiența profesională acumulată (punctul 37 și următoarele de mai sus).

61. Același lucru trebuie să fie valabil și pentru aplicarea articolului 20 și a articolului 21 alineatul (1) din cartă. Categoriile comparabile care trebuie avute în vedere sunt, pe de o parte, lucrătorii pe durată nedeterminată nou-angajați, care, precum reclamantul, au lucrat (pe durată determinată sau nedeterminată) la o școală asimilată, și, pe de altă parte, lucrătorii pe durată nedeterminată de la școlile publice, cărora le-au fost luate în considerare complet perioadele de serviciu efectuate anterior angajării.

62. Considerăm că, sub această rezervă, trebuie să se rețină în speță că există o diferență de tratament pentru motivele care urmează.

63. În primul rând, astfel cum constată instanța de trimitere și după cum a recunoscut ministerul în litigiul principal, prin articolul 1 din Legea 62/2000, legiuitorul italian a integrat *complet* („cu toate efectele prevăzute de reglementările în vigoare”) școlile asimilate, astfel cum denotă și denumirea lor, în sistemul național general de învățământ de stat și le-a asimilat școlilor de stat în privința „cerințelor de calitate și de eficacitate” prevăzute de lege. Potrivit articolului 1 alineatul 4 din această lege, în vederea asimilării complete este necesară numai o cerere prin care trebuie să se dovedească în special că personalul didactic deține certificatul de competență didactică [litera g)]. Dacă acesta este cazul, activitățile didactice desfășurate la aceste școli sunt considerate echivalente. Reclamantul a adăugat în această privință că profesorii angajați pe durată determinată la școlile asimilate care dețin astfel de certificate sunt adesea mai bine calificați decât profesorii angajați pe durată nedeterminată la școlile publice sau la școlile private autorizate, subsidiare, subvenționate sau populare care trebuie să prezinte doar un certificat de absolvire a învățământului secundar. Ministerul nu a contestat acest lucru în litigiul principal. Potrivit articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94, perioadele lor anterioare de serviciu sunt însă luate în considerare la angajarea la o școală de stat. Argumentul Italiei potrivit căruia scopul acestei dispoziții este recunoașterea activității desfășurate de persoanele selectate prin concurs public sau respectarea principiilor dreptului funcției publice este, așadar, nefondat și trebuie respins.

64. În al doilea rând, articolul 2 alineatul 2 din Decretul-lege nr. 255/2001 prevede în mod expres că, pentru înscrierea sau avansarea în clasamentul din listele de rezervă permanente, activitățile didactice desfășurate începând de la 1 septembrie 2000 la școlile asimilate în sensul Legii nr. 62/2000 „sunt avute în vedere în aceeași măsură ca activitățile didactice desfășurate la școlile de stat”. Astfel, aceste liste de rezervă cuprind atât profesorii care au promovat un concurs public, cât și pe cei care dețin calificările și certificatele de competență didactică necesare în conformitate cu articolul 1 alineatul 4 litera g) din Legea nr. 62/2000. Recrutarea pe baza acestor liste implică astfel recunoașterea completă a experienței profesionale și a competențelor dobândite de acești profesori. Argumentația Italiei redată la punctul 63 de mai sus este nefondată și pentru acest motiv.

65. În al treilea rând, chiar ministerul a subliniat în litigiul principal că articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 nu a fost corelat cu echivalarea prevăzută de Legea nr. 62/2000 (punctul 63 de mai sus). Potrivit ministerului, școlile asimilate au înlocuit astfel printre altele școlile (private) autorizate și școlile omologate (punctul 21 de mai sus). Articolul 485 din Decretul legislativ

nr. 297/94 reglementează în continuare numai recunoașterea perioadelor anterioare de serviciu efectuate la școlile autorizate și la școlile omologate, dar nu și perioadele anterioare de serviciu de la școlile asimilate care le înlocuiesc.

66. În al patrulea rând, această contradicție evidentă este accentuată și mai mult de faptul că articolul 1bis alineatul 1 din Decretul-lege nr. 250/2005 care a fost transformat în lege prin Legea nr. 27/2006 împarte restul școlilor private rămase în sensul Decretului-legislativ nr. 297/94 în școli asimilate omologate și școli neasimilate. Rezultă că școlile autorizate, școlile omologate, școlile artistice, populare, subvenționate sau subsidiare menționate expres la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 trebuie să fie de asemenea considerate școli asimilate în sensul articolului 1bis alineatul (1) din Decretul-lege nr. 250/2005. Faptul că la angajarea la o școală publică se ține seama numai de perioadele anterioare de serviciu efectuate la ultimele școli, dar nu – cel puțin expres – și de perioadele de serviciu de la restul școlilor asimilate relevă la rândul său în mod vădit lipsa de coerență a acestor dispoziții.

67. Pornind de la premisele prezentate la punctele 60 și 62 de mai sus, considerăm, așadar, că legiuitorul italian tratează diferit cel puțin situații comparabile sau că acesta are chiar o abordare contradictorie.

68. În opinia noastră, această diferență de tratament nu se poate justifica pentru niciunul dintre motivele invocate în special de Italia. Nu se poate constata niciun obiectiv legitim de politică socială urmărit de legiuitorul italian [41].

69. Lipsa unui astfel de obiectiv rezultă deja din faptul că, potrivit constatărilor instanței de trimitere, ministerul însuși a recunoscut în litigiul principal că articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 ar fi trebuit de fapt corelat cu prevederile Legii nr. 62/2000. Italia nu a indicat nici în ședință un motiv plauzibil pentru care această corelare nu a avut loc până în prezent. Este necesar să se respingă în special argumentația sa redundantă potrivit căreia calificările profesionale necesare sunt garantate numai prin concurs public, iar luarea în considerare a certificatelor de competență didactică și a experienței profesionale pentru angajarea la școlile (private) asimilate ar putea determina, din cauza puterii largi de apreciere a angajatorului (de drept privat), o discriminare inversă a funcționarilor de carieră. Echivalarea prevăzută la articolul 1 din Legea nr. 62/2000 și la articolul 2 alineatul 2 din Decretul-lege nr. 255/2001 și confirmată la articolul 1bis alineatul 1 din Decretul-lege nr. 250/2005 a școlilor asimilate cu școlile de stat, precum și echivalența recunoscută în principiu prin aceste articole a activităților didactice desfășurate la aceste școli (ca urmare a faptului că sunt necesare certificate de competență didactică) privează această argumentație de orice fundament.

70. Prin urmare, referitor la primele trei întrebări, concluzionăm în subsidiar că aplicarea articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 determină în cazuri precum cel în speță – cu condiția să fie vorba despre punerea în aplicare a dreptului Uniunii în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă – o diferență de tratament interzisă în temeiul articolului 20 și al articolului 21 alineatul (2) din cartă. În opinia noastră, această diferență de tratament prevăzută de lege în defavoarea *tuturor* perioadelor de serviciu efectuate la școlile asimilate nu poate fi însă imputată angajatorului de drept public decât în cazul în care „răspunde în solidar” ca parte din sistemul de învățământ de stat pentru diferența de tratament imputabilă legiuitorului.

[41] Referitor la clauza 4 punctele 1 și 4 din acordul-cadru, a se vedea doar Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 45), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 54 și 55 și jurisprudența citată).

71. Așa fiind, mai trebuie să se răspundă la a patra întrebare, prin care se solicită să se stabilească dacă instanța de trimitere este obligată într-un asemenea caz să lase neaplicată reglementarea națională în discuție. Contrar argumentelor Italiei, considerăm că această întrebare preliminară este admisibilă, întrucât, astfel cum vom arăta în cele ce urmează, este absolut neclar care sunt concluziile ce trebuie desprinse din dispoziția lacunară sau chiar contradictorie a articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94.

C. Consecințele juridice ale unei diferențe de tratament interzise

72. A patra întrebare vizează numai aplicarea principiului supremației, în măsura în care acesta obligă instanțele naționale să lase neaplicată o dispoziție de drept intern incompatibilă cu o dispoziție a dreptului Uniunii direct aplicabilă.

73. Potrivit unei jurisprudențe recente a Curții, acest principiu obligă însă și instanțele din statele membre să dea, în măsura posibilului, dreptului lor național o interpretare conformă cu dreptul Uniunii. Prin urmare, instanțele naționale sunt obligate ca, la aplicarea dreptului intern, să interpreteze dispozițiile acestuia, în măsura posibilului, în lumina textului și a finalității dispoziției de drept al Uniunii în cauză, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dispoziției menționate și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta. Obligația interpretării conforme a dreptului național are însă anumite limite și nu poate printre altele să constituie un temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național[42].

74. Ținând seama de considerațiile de la punctul 63 și următoarele de mai sus și sub rezerva examinării de către instanța de trimitere, în această privință ar trebui să fie suficient să se indice că nu pare a fi complet exclusă interpretarea conformă a dispozițiilor lacunare sau chiar contradictorii ale articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 în lumina articolelor 20 și 21 din cartă și, după caz, a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. Cu toate că textul acestei dispoziții naționale nu prevede în mod expres școlile asimilate, este indiscutabil faptul că aceste școli au rezultat din școlile autorizate și din școlile omologate menționate expres de aceasta. În plus, o astfel de interpretare conformă ar putea fi demonstrată în plus și de articolul 1bis alineatul 1 din Decretul-lege nr. 250/2005, în care ultimele școli amintite sunt clasificate în prezent ca școli asimilate (punctul 66 de mai sus).

75. În cazul în care în speță nu este posibilă interpretarea conformă, aspect ce trebuie examinat de instanța de trimitere, se va avea în vedere principiul supremației.

76. Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul supremației dreptului Uniunii impune instanței naționale competente obligația de a asigura efectul deplin al cerințelor dreptului Uniunii în litigiul cu care este sesizată, lăsând neaplicată, dacă este necesar, din oficiu, orice reglementare sau practică națională, chiar și ulterioară, care este contrară unei dispoziții a acestui

[42] Pentru prima oară, în Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 57). A se vedea de asemenea Hotărârea din 9 aprilie 2024, Profi Credit Polska (Redeschiderea unei proceduri finalizate printr-o hotărâre judecătorească definitivă) (C-582/21, EU:C:2024:282, punctul 57), Hotărârea din 7 martie 2024, Die Länderbahn ș.a. (C-582/22, EU:C:2024:213, punctele 59 și 60), și Hotărârea din 27 aprilie 2023, M. D. (Interdicție de intrare în Ungaria) (C-528/21, EU:C:2023:341, punctul 99). Pentru jurisprudența în care nu se făcea încă trimitere la principiul supremației, a se vedea Hotărârea, mai corectă în opinia noastră, din 8 noiembrie 2016, Ognyanov (C-554/14, EU:C:2016:835, punctul 59: […] [a]ceastă obligație de interpretare conformă a dreptului național este inerentă sistemului [T]FUE, în măsura în care permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate”).

drept care are efect direct, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acestei reglementări sau practici naționale pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional [43].

77. Potrivit jurisprudenței Curții, protecția juridică ce trebuie acordată lucrătorilor în conformitate cu articolul 21 din cartă coroborat cu principiul supremației în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii presupune, pentru respectarea principiului egalității, ca, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, persoanelor din categoria defavorizată să li se acorde aceleași avantaje precum cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată. Persoanele defavorizate trebuie puse astfel în aceeași situație ca persoanele care beneficiază de avantajul vizat. În această ipoteză, instanța națională este ținută să înlăture orice dispoziție națională discriminatorie fără să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor și să le aplice membrilor grupului defavorizat același regim precum cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie. Această obligație îi revine independent de existența, în dreptul intern, a unor dispoziții care îi conferă competența să o facă, în măsura în care există un sistem de referință valabil [44].

78. În speță, acest sistem de referință valabil este însă instituit tocmai la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94. Acest lucru ar avea drept consecință faptul că instanța națională ar trebui să lase neaplicată această dispoziție numai în măsura în care aceasta nu permite, potrivit practicii administrative și jurisprudenței naționale curente, luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate la școlile asimilate.

79. Rezultatul aplicării principiului supremației ar fi, prin urmare, identic cu cel a unei interpretări supletive și conforme cu dreptul Uniunii a acestei dispoziții în sensul că vizează obligatoriu și școlile asimilate.

80. Prin urmare, în măsura în care Curtea va reține în speță o diferență de tratament, instanța de trimitere ar trebui să interpreteze sau să aplice articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94 de așa manieră încât să se asigure că și perioadele de serviciu efectuate la școli asimilate în temeiul unor raporturi de muncă pe durată determinată sunt avute în vedere la angajarea la o școală de stat pentru stabilirea vechimii și încadrarea într-o grupă de remunerare.

81. În opinia noastră, acest rezultat ar fi însă necorespunzător, întrucât considerăm că articolul 20 și articolul 21 alineatul (1) din cartă nu sunt aplicabile în speță. Într-un astfel de caz, considerăm, așadar, că legiuitorul național sau instanțele naționale sunt singurii obligați să prevină și să sancționeze în conformitate cu dreptul (constituțional) italian orice forme de discriminare între cadrele didactice angajate (pe durată determinată sau nedeterminată) printre altele la școlile asimilate, autorizate și de stat.

[43] A se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, punctul 90 și jurisprudența citată), Hotărârea din 9 aprilie 2024, Profi Credit Polska (Redeschiderea unei proceduri finalizate printr-o hotărâre judecătorească definitivă) (C-582/21, EU:C:2024:282, punctul 57), Hotărârea din 7 martie 2024, Die Länderbahn ș.a. (C-582/22, EU:C:2024:213, punctul 61), și Hotărârea din 27 aprilie 2023, M. D. (Interdicție de intrare în Ungaria) (C-528/21, EU:C:2023:341, punctele 100 și 101, referitoare la aplicarea directă a dispoziției unei directive). Referitor la aplicarea directă a articolului 47 din cartă coroborat cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, a se vedea Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere) (C-715/20, EU:C:2024:139, punctele 80 și 81 și jurisprudența citată).

[44] A se vedea în acest sens considerațiile formulate oarecum complicat din Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punctele 78-81), și din Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 66-68).

V. Concluzie

82. Prin urmare, propune Curții să răspundă la întrebările preliminare formulate de Tribunale civile di Padova (Tribunalul Civil din Padova, Italia) după cum urmează:

Interdicția specială privind discriminarea din clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999, și principiile generale ale egalității de tratament și nediscriminării din dreptul Uniunii, consacrate la articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții naționale precum cea prevăzută la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297/94, în măsura în care prevede că perioadele de serviciu efectuate la școlile asimilate de lucrătorii pe durată determinată nu sunt luate în considerare la angajarea lor pe durată nedeterminată la o școală de stat în scopul stabilirii vechimii și încadrării într-o categorie de remunerare.