Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATA GENERALE
JULIANE KOKOTT
presentate il 5 giugno 2025 [1]

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

AR
contro
Ministero dell'Istruzione e del Merito,
con l'intervento di:
Anief – Associazione Professionale e Sindacale

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunale civile di Padova (Italia)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4, punto 1 – Nozione di "rapporto di lavoro a tempo determinato" e di "condizioni di impiego" – Settore pubblico – Docenti – Attività dipendente a tempo determinato presso scuole paritarie – Assunzione nel pubblico impiego attraverso una procedura basata su titoli – Determinazione dell'anzianità di servizio – Inquadramento in una categoria retributiva – Norma nazionale che non tiene conto dei pregressi periodi di servizio svolti in scuole paritarie – Diversi datori di lavoro – Disparità di trattamento – Articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea»

I. Introduzione

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale in esame verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato [2], nonché degli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

[1] Lingua originale: il tedesco.

[i] Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

[2] GU 1999, L 175, pag. 43.

2. Sulla base di dette disposizioni la giurisprudenza ha sollevato a più riprese la questione della differenza di trattamento tra i docenti precedentemente impiegati *a tempo determinato*, in occasione della loro immissione in ruolo o della loro assunzione in scuole statali in Italia, e i docenti impiegati in dette scuole *a tempo indeterminato* [3].

3. Nel procedimento principale occorre stabilire se i periodi di servizio prestati dal ricorrente nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato nelle scuole private paritarie, che sono sostanzialmente equiparate dalla legge alle scuole statali, debbano essere presi in considerazione ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio e, quindi, dell'inquadramento retributivo, in seguito all'assunzione (a tempo indeterminato) in una scuola statale.

4. L'ordinamento italiano prevede espressamente che, al momento dell'assunzione in una scuola statale, i periodi di servizio maturati in determinate scuole, anche non statali, debbano essere presi in considerazione ai fini della determinazione dell'anzianità e dell'inquadramento retributivo. Tuttavia, ciò non vale per i periodi di servizio precedentemente svolti nelle scuole paritarie. Il diritto italiano riconosce però, per gli anni in questione, l'equivalenza del servizio prestato nelle scuole statali e nelle scuole paritarie. Secondo il giudice del rinvio, i docenti appartenenti alle due categorie oggetto di comparazione hanno le stesse mansioni, gli stessi obblighi professionali e devono presentare le stesse competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca.

5. Ciò ha indotto il giudice del rinvio a chiedere alla Corte se le differenziazioni al riguardo in base alla normativa italiana pertinente – ritenute legittime e costituzionali dalla Corte suprema di cassazione (Italia) e dalla Corte costituzionale (Italia) – siano compatibili con la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e con gli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta.

6. La questione che si pone nella presente causa è, in particolare, se sia ad essa applicabile la clausola 4, punto 1, in combinazione con la clausola 3, punti 1 e 2, dell'accordo quadro. Per rispondere occorre stabilire, da un lato, se una disparità di trattamento ai sensi di dette disposizioni possa configurarsi anche qualora i docenti da comparare siano o siano stati alle dipendenze di diversi datori di lavoro, privati o pubblici, e in forza di regimi diversi (di diritto privato o di diritto pubblico). Dall'altro lato, una siffatta disparità di trattamento potrebbe essere esclusa qualora il mancato riconoscimento dei periodi di servizio pregressi si fondi su una disposizione di legge che incide allo stesso modo su *tutti* i lavoratori in precedenza impiegati in scuole paritarie (a tempo determinato come a tempo indeterminato). In caso di inapplicabilità della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, occorre ancora esaminare se gli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta siano applicabili [4], se esista una disparità di trattamento in base ai criteri generali ivi previsti e, in caso affermativo, se essa trovi una giustificazione oggettiva. In tale contesto, si devono individuare i termini di paragone rilevanti al fine di chiarire se i docenti in questione si trovino o si trovassero in una situazione almeno comparabile. Alla Corte è quindi offerta l'occasione di precisare la sua precedente giurisprudenza al riguardo.

[3] V. già sentenze del 17 ottobre 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900), del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), e del 20 settembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), in cui la Corte ha dichiarato contraria al diritto dell'Unione la differenza di trattamento dei docenti assunti a tempo determinato per quanto riguarda la determinazione dell'anzianità di servizio fondata su altre disposizioni della normativa controversa nel caso di specie.

[4] Al riguardo, in senso negativo, sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punti 56 e segg.), per il mancato soddisfacimento della nozione di «attuazione del diritto dell'Unione» ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

7. Il considerando 14 della direttiva 1999/70 così recita:

«[L]e 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».

8. Il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro è redatto nei termini seguenti:

«Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. 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, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

9. Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro:

«L'obiettivo del presente accordo quadro è:

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

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

10. La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro prevede quanto segue:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

11. La clausola 3 dell'accordo quadro è così formulata:

«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».

12. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro così dispone:

«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».

B. Diritto italiano

13. L'articolo 485 del decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado [5] (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 297/1994), così dispone:

«1. Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo.

2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie.

3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o pareggiate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali».

14. L'articolo 1 della legge del 10 marzo 2000, n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione [6] (in prosieguo: la «legge n. 62/2000»), così recita:

«1. Il sistema nazionale di istruzione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, secondo comma, della Costituzione, è costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private e degli enti locali. La Repubblica individua come obiettivo prioritario l'espansione dell'offerta formativa e la conseguente generalizzazione della domanda di istruzione dall'infanzia lungo tutto l'arco della vita.

[5] Supplemento ordinario alla GURI n. 115, del 19 maggio 1994.

[6] GURI n. 67, del 21 marzo 2000.

2. Si definiscono scuole paritarie, a tutti gli effetti degli ordinamenti vigenti, in particolare per quanto riguarda l'abilitazione a rilasciare titoli di studio aventi valore legale, le istituzioni scolastiche non statali, comprese quelle degli enti locali, che, a partire dalla scuola per l'infanzia, corrispondono agli ordinamenti generali dell'istruzione, sono coerenti con la domanda formativa delle famiglie e sono caratterizzate da requisiti di qualità ed efficacia di cui ai commi 4, 5 e 6.

3. Alle scuole paritarie private è assicurata piena libertà per quanto concerne l'orientamento culturale e l'indirizzo pedagogico-didattico. Tenuto conto del progetto educativo della scuola, l'insegnamento è improntato ai principi di libertà stabiliti dalla Costituzione. Le scuole paritarie, svolgendo un servizio pubblico, accolgono chiunque, accettandone il progetto educativo, richieda di iscriversi, compresi gli alunni e gli studenti con handicap. Il progetto educativo indica l'eventuale ispirazione di carattere culturale o religioso. Non sono comunque obbligatorie per gli alunni le attività extra-curriculari che presuppongono o esigono l'adesione ad una determinata ideologia o confessione religiosa.

4. La parità è riconosciuta alle scuole non statali che ne fanno richiesta e che, in possesso dei seguenti requisiti, si impegnano espressamente a dare attuazione a quanto previsto dai commi 2 e 3:

a) un progetto educativo in armonia con i principi della Costituzione; un piano dell'offerta formativa conforme agli ordinamenti e alle disposizioni vigenti; attestazione della titolarità della gestione e la pubblicità dei bilanci;

b) la disponibilità di locali, arredi e attrezzature didattiche propri del tipo di scuola e conformi alle norme vigenti;

c) l'istituzione e il funzionamento degli organi collegiali improntati alla partecipazione democratica;

d) l'iscrizione alla scuola per tutti gli studenti i cui genitori ne facciano richiesta, purché in possesso di un titolo di studio valido per l'iscrizione alla classe che essi intendono frequentare;

e) l'applicazione delle norme vigenti in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio;

f) l'organica costituzione di corsi completi: non può essere riconosciuta la parità a singole classi, tranne che in fase di istituzione di nuovi corsi completi, ad iniziare dalla prima classe;

g) personale docente fornito del titolo di abilitazione;

h) contratti individuali di lavoro per personale dirigente e insegnante che rispettino i contratti collettivi nazionali di settore».

15. L'articolo 2, comma 2, del decreto-legge del 3 luglio 2001, n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002, convertito con modificazioni dalla legge del 20 agosto 2001, n. 333[7] (in prosieguo: il «decreto-legge n. 255/2001»), prevede, ai fini dell'inserimento o dell'avanzamento nelle graduatorie permanenti, quanto segue:

«Nella integrazione della graduatoria di cui al comma 1, il personale già inserito nelle graduatorie permanenti che intende aggiornare il proprio punteggio e quello che chiede l'inserimento per la prima volta è graduato, nell'ambito del proprio scaglione, in base ai titoli posseduti, da valutare secondo le disposizioni della tabella di cui all'allegato A annesso al [decreto n. 123/2000 del Ministero dell'Istruzione]. I servizi di insegnamento prestati dal 1º settembre 2000 nelle scuole paritarie [di cui alla legge n. 62/2000] sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio prestato nelle scuole statali».

16. L'articolo 1 *bis*, comma 1, del decreto-legge del 5 dicembre 2005, n. 250, convertito con modificazioni dalla legge del 3 febbraio 2006, n. 27[8] (in prosieguo: il «decreto-legge n. 250/2005»), così recita:

«Le scuole non statali di cui alla parte II, titolo VIII, capi I, II e III, del testo unico di cui al [decreto legislativo n. 297/1994], sono ricondotte alle due tipologie di scuole paritarie riconosciute ai sensi della [legge n. 62/2000] e di scuole non paritarie».

III. Fatti del procedimento principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

17. Il ricorrente ha lavorato alle dipendenze di una scuola paritaria con cinque contratti a tempo determinato stipulati a partire dall'anno scolastico 2002/2003 e fino al 31 agosto 2007.

18. Il 1º settembre 2008 il ricorrente è stato assunto a tempo indeterminato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (Italia), ora Ministero dell'Istruzione e del Merito (in prosieguo: il «Ministero»), attingendosi alle graduatorie. All'atto dell'inquadramento retributivo gli è stato negato il riconoscimento dei periodi di anzianità di servizio precedentemente maturati presso la scuola paritaria per il motivo che l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 prende in considerazione, ai fini della ricostruzione della carriera, e quindi della determinazione della classe stipendiale iniziale, solo i servizi svolti nelle scuole statali e in quelle private parificate, pareggiate, sussidiarie, sussidiate o popolari e negli educandati femminili.

19. Nel suo ricorso avverso la decisione di inquadramento dinanzi al giudice del rinvio, ossia il Tribunale civile di Padova (Italia), il ricorrente, sostenuto dall'interveniente, il sindacato Anief – Associazione Professionale e Sindacale (in prosieguo: l'«Anief»), asserisce che tale decisione è incompatibile con la clausola 4 dell'accordo quadro e con gli articoli 20 e 21 della Carta.

20. Al contrario, egli avrebbe diritto al computo dei servizi prestati nella scuola paritaria tra il 2002 e il 2007. A partire dal settembre 2002, le scuole private parificate e le scuole pareggiate sarebbero infatti confluite all'interno di un'unica categoria di scuole «paritarie», ai sensi della legge n. 62/2000. Il legislatore riterrebbe tali scuole comparabili tra di loro e con le scuole statali. Il riferimento contenuto nell'articolo 485 – non ancora adeguato – del decreto legislativo n. 297/94 al computo dei servizi svolti alle dipendenze delle scuole elementari «parificate» e

[7] GURI n. 193, del 21 agosto 2001.

[8] GURI n. 29, del 4 febbraio 2006.

secondarie «pareggiate», ormai soppresse, dovrebbe pertanto applicarsi a quelle che ora sono denominate scuole «paritarie». Ciò sarebbe tanto più vero in quanto, ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato (senza concorso pubblico), il Ministero ritiene che il servizio di insegnamento nelle scuole paritarie sia equivalente a quello dei lavoratori a tempo determinato nelle scuole statali. Nondimeno, ai fini dell'inquadramento nella categoria retributiva al momento dell'immissione in ruolo, lo stesso Ministero considera non comparabile tale attività di insegnamento. Ciò, peraltro, nonostante il fatto che il servizio espletato presso la scuola paritaria sarebbe più qualificato rispetto a quello dei dipendenti delle scuole statali o delle altre scuole di cui all'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94. Infatti, per poter insegnare come dipendenti a tempo determinato nelle scuole paritarie sarebbe indispensabile il possesso di un'abilitazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge n. 62/2000. Per essere assunti a tempo determinato nelle scuole statali o nelle scuole private parificate, sussidiate o popolari sarebbe invece sufficiente il possesso di un diploma di scuola superiore.

21. Il Ministero non contesta l'equivalenza dei servizi prestati dai docenti nelle scuole paritarie rispetto a quelli svolti, in particolare, nelle scuole statali. Tuttavia, l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 non sarebbe stato adeguato alla legge n. 62/2000. Di conseguenza, solo i servizi svolti presso «scuole parificate (…) [e] pareggiate» potrebbero essere presi in considerazione ai fini dell'inquadramento, nonché i servizi espletati presso le scuole «paritarie» create nel 2000 e in cui sono confluite le scuole parificate e pareggiate.

22. Il giudice del rinvio rileva che sia la Corte suprema di cassazione, in particolare nelle sue sentenze dell'11 dicembre 2019, n. 32386/2019, e del 10 novembre 2020, n. 25226/2020, sia la Corte costituzionale, nella sua sentenza dell'11 febbraio 2021, n. 180/2021, avrebbero confermato la legittimità e costituzionalità dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94.

23. È vero che la Corte suprema di cassazione avrebbe riconosciuto che la scuola paritaria è assimilabile nel suo complesso alla scuola statale. Tuttavia, essa avrebbe negato, in base all'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94, il computo dei servizi ivi effettuati prima dell'immissione in ruolo. La stessa avrebbe motivato tale posizione dichiarando che già le diverse modalità di assunzione rendevano evidente la non omogeneità dello status giuridico delle due tipologie di docenti [9]. Inoltre, non sarebbe ravvisabile alcuna violazione del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro, «perché la comparabilità va esclusa qualora vengano in rilievo rapporti che si svolgono alle dipendenze di datori di lavoro diversi e che siano assoggettati ad una diversa disciplina quanto all'instaurazione ed alla gestione» [10]. Anche la Corte costituzionale avrebbe stabilito che i rapporti di lavoro dei docenti nelle rispettive scuole non sono completamente assimilati e che le modalità e la portata di una siffatta assimilazione devono essere disciplinate dal legislatore [11].

[9] Cass. n. 32386/2019, Cass. n. 33137/2019 e Cass. n. 33134/2019.

[10] Cass. n. 25226/2020.

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

24. Nutrendo dubbi riguardo alla compatibilità della decisione di inquadramento controversa, fondata sull'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94, con la clausola 4 dell'accordo quadro nonché con gli articoli 20 e 21 della Carta, il Tribunale civile di Padova, con ordinanza del 14 agosto 2023, depositata presso la cancelleria della Corte il 28 agosto 2023, ha sollevato le seguenti questioni pregiudiziali:

1. Se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, e il principio generale del vigente diritto [dell'Unione] di non discriminazione in materia di condizioni [di] impiego, letti alla luce dell'articolo 21 della Carta (...), debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale, come quella contenuta nell'articolo 485 del Decreto legislativo n. 297/94, la quale, nel significato alla stessa attribuit[o] dalla Suprema Corte di Cassazione (v. Cass. S.L. sentenze n. 32386/2019, n. 33134/2019 e n. 33137 del 2019), prevede che i dipendenti a tempo determinato delle scuole paritarie di cui alla Legge n. 62/2000 siano trattati in modo meno favorevole, nell'ambito della ricostruzione della carriera, rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato del Ministero dell'Istruzione e del Merito, per il solo fatto che non hanno superato un pubblico concorso o hanno insegnato alle dipendenze di una scuola paritaria legalmente riconosciuta, nonostante gli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie si trovino in una situazione comparabile a quella degli insegnanti a tempo indeterminato delle scuole statali per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di formazione e di impiego, svolgendo le stesse mansioni ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, conseguite attraverso il maturare dell'esperienza didattica, riconosciuta dalla stessa normativa interna come identica ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato mediante scorrimento delle Graduatorie permanenti, ora ad esaurimento (cfr. articolo 2, comma 2, del Decreto-legge n. 255/2001).

2. Se nell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70, i principi generali del vigente diritto [dell'Unione] di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, consacrati anche negli articoli 20 e 21 della CDFUE, nell'articolo 14 della CEDU (rilevanti ex articolo 52 della CDFUE), nella Carta sociale europea approvata il 18.6.61, nell'articolo 157 del TFUE e nelle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE, debbano essere interpretati nel senso che essi ostano ad una norma come quella contenuta nell'articolo 485 del Decreto legislativo n. 297/94, che impone di prendere in considerazione ai fini retributivi, in sede di ricostruzione della carriera, esclusivamente i servizi di insegnamento svolti alle dipendenze dello stesso Ministero, oppure delle scuole parificate, pareggiate, sussidiate o sussidiarie, popolari e degli educandati femminili di provenienza, trattando in modo meno favorevole e discriminando, nella ricostruzione di carriera (effettuata dopo l'assunzione a tempo indeterminato da parte del Ministero dell'Istruzione e del Merito), gli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie, a cui non viene riconosciuta la retribuzione aggiuntiva collegata all'anzianità, invece erogata agli insegnanti a tempo determinato delle scuole statali, comunali, parificate, pareggiate, sussidiate o sussidiarie, popolari e degli educandati femminili, che si trovano in una situazione comparabile agli insegnanti delle Scuole Paritarie per quanto riguarda la natura del lavoro, le funzioni, i servizi e gli obblighi professionali, nonché le condizioni di formazione e di impiego rispetto agli insegnanti delle scuole paritarie di cui alla Legge n. 62/2000, svolgendo le stesse mansioni ed acquisendo, attraverso il maturare dell'esperienza didattica, le medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca degli insegnanti delle scuole paritarie.

3. Se la nozione di «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70, e i principi generali del vigente diritto [dell'Unione] di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, consacrati negli articoli 20 e 21 della CDFUE, debbano essere interpretati nel senso che, nell'ambito del riconoscimento degli scatti di anzianità, i servizi prestati in qualità di dipendente temporaneo delle scuole paritarie debbano essere equiparati a quelli espletati nelle scuole statali, nelle scuole parificate, nelle scuole pareggiate, nelle scuole popolari, nelle scuole sussidiate o sussidiarie, nonché negli educandati femminili, svolgendo tali insegnanti le medesime mansioni, avendo gli stessi obblighi professionali ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca.

4. Se in caso di accertato contrasto dell'articolo 485 del Decreto legislativo n. 297/94 con il diritto [dell'Unione] la trattizzazione della Carta (…), imponga al Giudice nazionale di disapplicare la fonte interna incompatibile».

25. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte il ricorrente, l'Anief, il governo italiano nonché la Commissione europea. Essi hanno altresì partecipato all'udienza tenutasi il 12 marzo 2025 e hanno risposto ai quesiti scritti e orali posti dalla Corte.

IV. Analisi giuridica

26. Le prime tre questioni pregiudiziali vertono principalmente sull'interpretazione dei criteri enunciati nella clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Inizierò dunque con l'analizzare congiuntamente tali questioni pregiudiziali al fine di stabilire se la fattispecie rientri nell'ambito di applicazione di detta disposizione e se i criteri in parola siano soddisfatti (sub A). Esaminerò poi l'applicabilità e la sussistenza delle condizioni previste all'articolo 20 e all'articolo 21, paragrafo 2, della Carta (sub B) nonché, per quanto riguarda la quarta questione pregiudiziale, le conseguenze giuridiche derivanti dalla sussistenza delle stesse (sub C). Nell'ambito di tale fase di esame, tratterò anche le eccezioni di irricevibilità sollevate dalla Commissione (per quanto riguarda la seconda e la terza questione pregiudiziale) e dalla Repubblica italiana (per quanto riguarda la quarta questione pregiudiziale).

A. Ambito di applicazione e criteri di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro

1. Divieto di differenziazione, in linea di principio, in relazione alle condizioni di impiego in occasione o a seguito dell'assunzione

27. L'applicazione della clausola 4, punto 1, in combinato disposto con la clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro, presuppone che esista una differenza di trattamento tra un «lavoratore a tempo determinato» e un «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» nello stesso stabilimento. Detto lavoratore a tempo determinato non può essere trattato, per quanto riguarda le sue «condizioni di impiego», in modo meno favorevole del lavoratore a tempo indeterminato comparabile, a meno che non sussistano ragioni oggettive per il diverso trattamento. Tuttavia, l'accordo quadro non impone al datore di lavoro un divieto generale di discriminazione per quanto riguarda le differenziazioni fondate su criteri diversi da quello della durata determinata.

28. Da un lato, una costante giurisprudenza della Corte ha riconosciuto l'applicabilità diretta della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro nei confronti di enti statali, quali le scuole pubbliche [12]. Il ricorrente può quindi, in linea di principio, invocare la disposizione in parola contro il suo nuovo datore di lavoro, una scuola statale.

29. Dall'altro lato, da tale giurisprudenza risulta chiaramente che rientrano nella nozione di «condizioni di impiego» le norme relative al riconoscimento dei periodi di servizio precedentemente prestati ai fini della determinazione dell'anzianità e dell'inquadramento in una categoria retributiva in occasione o a seguito di un'assunzione a tempo indeterminato presso una scuola statale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale [13]. Infatti, dette condizioni comprendono tutti i diritti e gli obblighi che definiscono un dato rapporto di lavoro, ivi comprese tanto le condizioni nelle quali una persona esercita un impiego (in prosieguo: le «condizioni di assunzione») quanto quelle relative alla cessazione di tale rapporto di lavoro [14].

2. Imputabilità della disparità di trattamento controversa al datore di lavoro statale?

30. Ciò posto, nel caso di specie è controverso, in sostanza, se il ricorrente, essendo stato in passato un lavoratore a tempo determinato in una scuola paritaria, possa far valere una disparità di trattamento, per quanto riguarda siffatte condizioni di impiego, rispetto al lavoratore a tempo indeterminato di una scuola statale in cui è stato assunto a tempo indeterminato. È quanto sostengono, diversamente dal governo italiano, il ricorrente, l'Anief, la Commissione e il giudice del rinvio.

31. È vero che, secondo costante giurisprudenza, un «lavoratore a tempo determinato» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in combinato disposto con la clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, può, in linea di principio, lavorare per un datore di lavoro tanto di natura pubblica quanto di natura privata [15]. Inoltre, sia il ricorrente a partire dalla sua assunzione in una scuola statale sia i dipendenti a tempo indeterminato che vi lavorano appartengono allo stesso stabilimento ai sensi della clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro. È altresì vero che il ricorrente, ora assunto a tempo indeterminato, aveva in precedenza espletato i propri servizi in una scuola paritaria esclusivamente nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato.

32. Nondimeno, sebbene sul piano formale dette condizioni siano soddisfatte, è dubbio se la differenziazione contestata dal ricorrente – vietata, in linea di principio, dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, nei confronti dei lavoratori a tempo determinato – nel computo dei periodi di servizio precedentemente prestati ai fini del riconoscimento dell'anzianità e dell'inquadramento in una categoria retributiva possa costituire una disparità di trattamento imputabile al nuovo datore di lavoro.

[12] Sentenze del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punto 75 e giurisprudenza ivi citata); del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punto 52); dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 56), e del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punti 59 e segg.).

[13] Sentenze del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punti da 52 a 55 e giurisprudenza citata); del 20 settembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punto 26), e dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punti 46, 47 e 64), con riferimento, ciascuna, al parallelo divieto di disparità di trattamento previsto dalla clausola 4, punto 4, dell'accordo quadro riguardo a determinate condizioni di impiego relative ai periodi di anzianità di servizio.

[14] V., in particolare, sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punti da 35 a 40). V., altresì, sentenza del 20 dicembre 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punto 34), nonché conclusioni dell'avvocato generale Szpunar nella causa Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, paragrafo 63).

[15] V. sentenze del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, punto 43); del 14 settembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punto 24); del 13 marzo 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punto 38), e del 4 luglio 2006, Adeneler e a. (C-212/04, EU:C:2006:443, punto 56).

33. Infatti, i periodi di servizio precedentemente prestati dal ricorrente nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato devono essere imputati al suo rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro (privato), il direttore di una scuola paritaria, e si basano su norme diverse da quelle applicabili ai lavoratori a tempo determinato delle scuole statali. Anche le sentenze della Corte suprema di cassazione e della Corte costituzionale menzionate ai paragrafi 22 e 23 delle presenti conclusioni sembrano ritenere che una differenziazione del genere sia piuttosto dovuta al fatto che l'interessato è stato in precedenza alle dipendenze di un direttore privato di una scuola paritaria e vi ha lavorato in forza di norme giuridiche diverse (in materia di status).

34. Ma soprattutto, come risulta dal fascicolo e come è stato confermato dalle parti in udienza, *tutti* gli ex docenti di scuole paritarie sono trattati allo stesso modo in occasione dell'assunzione presso una scuola statale e dell'inquadramento nelle categorie retributive. In forza dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94, essi non hanno *alcun* diritto al riconoscimento di periodi di servizio pregressi, indipendentemente dal fatto di essere stati assunti, in precedenza, a tempo determinato o indeterminato. Tale esclusione *generale*, prevista dalla legge, del riconoscimento dei periodi di servizio prestati in scuole paritarie non si fonda quindi su una differenziazione, vietata in linea di principio dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, ma su altri motivi non contemplati da detto accordo.

35. Il diverso trattamento del ricorrente, che costituisce oggetto della controversia, non è quindi dovuto alla durata determinata, in quanto tale, dei precedenti rapporti di lavoro di quest'ultimo presso la scuola paritaria, bensì al fatto che i periodi di servizio espletati in detta scuola non possono, in forza di una disposizione di legge, essere in linea generale presi in considerazione al momento dell'assunzione in una scuola statale.

36. A mio avviso, già da tale circostanza deriva che nel caso di specie non si può ipotizzare alcuna disparità di trattamento imputabile al datore di lavoro in questione, al momento dell'assunzione, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Una conferma viene dalla formulazione e dagli obiettivi della disposizione di cui trattasi nonché dalla pertinente giurisprudenza della Corte.

3. Formulazione e obiettivi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro nel contesto del potere di organizzazione e regolamentazione del datore di lavoro

37. Come ho indicato al paragrafo 28 delle presenti conclusioni, dalla giurisprudenza risulta che le condizioni di assunzione, di cui fanno parte le norme relative al riconoscimento dei periodi di servizio pregressi e all'inquadramento in una categoria retributiva, rientrano nella nozione di «condizioni di impiego». Secondo la formulazione della clausola 4, punto 1, e della clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro, dette condizioni riguardano lavoratori che, in linea di principio, operano nello «stesso stabilimento», vale a dire, nel caso di specie, nella scuola statale presso la quale il ricorrente (precedentemente impiegato a tempo determinato) è stato assunto a tempo indeterminato. Le categorie di (ex) dipendenti a tempo determinato e dipendenti a tempo indeterminato da comparare possono quindi essere, in linea di principio, solo quelle riferite alla stessa azienda datrice di lavoro [16], sotto il controllo e il potere di regolamentazione dello stesso datore di lavoro [17].

[16] A titolo di eccezione, v. clausola 3, punto 2, secondo comma, dell'accordo quadro.

[17] V., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punto 41).

38. Nel caso di specie, il ricorrente era in precedenza alle dipendenze (a tempo determinato) non del datore di lavoro pubblico resistente, bensì di una scuola paritaria. Detto datore di lavoro deve però, al momento dell'assunzione, tener conto di *tutte* le circostanze relative al lavoratore da assumere che siano rilevanti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato della sua azienda [18]. In linea di principio, sono compresi anche i periodi di servizio – a tempo determinato – maturati da tale lavoratore nell'ambito di un rapporto di lavoro con un *altro* datore di lavoro, che forniscono informazioni sulle competenze e sull'esperienza professionale che ha acquisito. La Corte ha quindi sempre preso in considerazione, in relazione all'assunzione, i periodi di servizio svolti nell'ambito di precedenti impieghi a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che fossero stati espletati sotto il controllo e la responsabilità dello stesso oppure di un altro datore di lavoro [19]. Contrariamente a quanto sostenuto dall'Italia, che si basa sulla giurisprudenza della Corte suprema di cassazione e della Corte costituzionale, è dunque irrilevante, a tale proposito, se e in quale misura i docenti delle scuole paritarie, delle scuole parificate e delle scuole statali lavorino/abbiano lavorato per datori di lavoro diversi e siano/siano stati soggetti a regimi diversi.

39. Tuttavia, una siffatta ampia interpretazione trova un limite nell'obiettivo perseguito dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Secondo detta disposizione, non ogni differenziazione, in occasione dell'assunzione, che svantaggi un lavoratore precedentemente assunto a tempo determinato può costituire una disparità di trattamento, ai sensi di tale disposizione, *imputabile* al nuovo datore di lavoro. In particolare, non possono costituirle le differenziazioni che non si basano sul criterio del lavoro a tempo determinato in quanto tale, ma che – per altre ragioni – sono imposte dalla legge, esulando quindi dal potere di organizzazione e controllo del datore di lavoro.

40. Infatti, conformemente all'obiettivo enunciato alla clausola 1, lettera a) [20], il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in combinato disposto con la clausola 3, punto 2, di quest'ultimo, mira unicamente a impedire che un rapporto di lavoro a tempo determinato venga utilizzato da un datore di lavoro per privare i lavoratori in questione di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato [21]. La clausola 1, lettera b), dell'accordo quadro ha quindi l'obiettivo di prevenire gli «abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» da parte di tale datore di lavoro. Ebbene, le differenziazioni che – come nel caso di specie – non sono basate sul criterio della durata determinata, bensì su una disposizione adottata dal legislatore per altre ragioni (v. paragrafo 34 delle presenti conclusioni), non rientrano nella sua responsabilità [22].

[18] V., in tal senso, sentenze del 17 ottobre 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, punto 50); del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punto 62); del 21 novembre 2018, De Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, punti 61 e 62), e del 20 settembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punto 29).

[19] V. sentenze del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punti 54 e 55); del 7 luglio 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, punti da 42 a 46); del 30 giugno 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, punto 30), e del 20 settembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punto 26 *in fine*). V., altresì, sentenze del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), e le mie conclusioni nella causa Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

[20] Essa così dispone: «L'obiettivo del presente accordo quadro è (…) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione». V. anche il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro, secondo cui quest'ultimo stabilisce un quadro generale «che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

[21] Sentenze del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punti 49 e 50), e del 5 giugno 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, punti 39 e 40).

[22] Non occorre, nel caso di specie, stabilire se la situazione sia diversa nel caso in cui il nuovo datore di lavoro debba operare una distinzione, ai fini del riconoscimento dei periodi di servizio pregressi, tra gli ex lavoratori a tempo determinato che hanno lavorato presso datori di lavoro differenti (ad esempio, in scuole paritarie, da un lato, e parificate, dall'altro). Secondo una giurisprudenza costante, neppure una siffatta differenza di trattamento rientrerebbe, in ogni caso, nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro: v. sentenza del 7 luglio 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, punto 63 e giurisprudenza citata).

4. Conclusione intermedia ed eccezioni di irricevibilità

41. Le sentenze della Corte suprema di cassazione e della Corte costituzionale citate ai paragrafi 22 e 23 delle presenti conclusioni non sono pertanto, almeno nel loro esito, censurabili alla luce dello specifico divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. La differenziazione controversa nel caso di specie, fondata sulla mancata considerazione dei periodi di servizio prestati presso una scuola paritaria, riguarda *tutti* i lavoratori impiegati in una tale scuola (sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato) ed è stabilita dall'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94. Essa non costituisce quindi, ai sensi dell'accordo quadro, una differenza di trattamento provocata dal datore di lavoro o a lui imputabile. Questi non è dunque tenuto, in forza dell'accordo quadro, a prendere in considerazione detti periodi di servizio pregressi ai fini del riconoscimento dell'anzianità e dell'inquadramento nella categoria retributiva.

42. Nell'ipotesi in cui la Corte dovesse giungere a una diversa conclusione e ritenesse invece applicabile la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, rinvio alle mie osservazioni in via subordinata sulla differenza di trattamento o sulla comparabilità delle situazioni e sulla giustificazione oggettiva nell'ambito dell'applicazione degli articoli 20 e 21 della Carta (v. paragrafi 57 e segg. delle presenti conclusioni).

43. Ne consegue che, per rispondere alle prime tre questioni pregiudiziali, e segnatamente alla terza questione, non rileva più a quale categoria retributiva dei «lavoratori a tempo indeterminato» ai sensi della clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro debba essere assegnato il ricorrente [23] né, in particolare, se il medesimo possa essere comparato solo ai docenti a tempo indeterminato delle scuole paritarie.

44. Tuttavia, per quanto riguarda la prima, la seconda e la terza questione pregiudiziale, occorre ancora analizzare se sussista una disparità di trattamento o una discriminazione vietata alla luce dei criteri generali enunciati agli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta. Nella misura in cui l'eccezione di irricevibilità sollevata dalla Commissione si riferisce all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta, la ritengo infondata. Infatti, detta disposizione contiene solo uno specifico divieto di discriminazione, rispetto al principio generale di uguaglianza enunciato all'articolo 20 della Carta [24], per quanto riguarda taluni criteri di differenziazione, senza pretesa di esaustività («in particolare») [25]. Per contro, nei limiti in cui la seconda questione pregiudiziale verte sull'articolo 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, sulla Carta sociale europea, sull'articolo 157 TFUE nonché sulle direttive 2000/43/CE [26] e 2000/78/CE [27] e il giudice del rinvio non ha presentato alcun motivo plausibile

[23] Per un'ampia interpretazione del termine di paragone dei «lavoratori a tempo indeterminato», v. sentenze del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punti 24 e 37 e segg.), e del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, punti da 31 a 33), nonché le mie conclusioni nella causa Ustariz Aróstegui (C-248/18, EU:C:2019:191, paragrafi 31 e 32).

[24] In tal senso, sentenza del 22 maggio 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punto 43). Analogamente, sentenza del 14 luglio 2022, Commissione/VW e a. [da C-116/21 P a C-118/21 P, C-138/21 P e C-139/21 P, EU:C:2022:557, punto 140: «Il principio di non discriminazione enunciato all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta (…) costituisce una particolare espressione [del principio della parità di trattamento]»].

[25] V. anche l'analisi congiunta degli articoli 20 e 21 della Carta nella sentenza del 22 ottobre 2017, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punti 56 e segg.).

[26] Direttiva del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU 2000, L 180, pag. 22).

[27] Direttiva del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

che consenta di ritenere che le relative disposizioni abbiano un nesso con il procedimento principale o che la loro interpretazione possa essere necessaria alla soluzione della presente controversia [28], ritengo che l'eccezione di irricevibilità sollevata dalla Commissione sia fondata.

45. Pertanto, nel prosieguo mi soffermerò unicamente sugli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta.

B. Disparità di trattamento ai sensi dell'articolo 20 e dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta?

1. Applicabilità dei diritti fondamentali della Carta?

46. Secondo una giurisprudenza costante, il divieto di discriminazione sancito all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell'Unione e conferisce ai privati un diritto invocabile *nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione*. Ciò riguarda controversie che hanno ad oggetto diverse forme di discriminazione e che possono derivare anche da contratti conclusi tra privati. Il giudice nazionale investito di una siffatta controversia è quindi tenuto ad assicurare la protezione giuridica derivante per i lavoratori dall'articolo 21 della Carta e a garantire la piena efficacia di tale articolo [29]. Altrettanto deve essere fatto, a mio avviso, per il principio generale di uguaglianza enunciato all'articolo 20 della Carta, di cui il principio di non discriminazione enunciato all'articolo 21 della Carta è solo una particolare espressione [30].

47. Pertanto, occorre innanzitutto esaminare se gli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta siano applicabili. Conformemente all'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, l'applicazione delle disposizioni in parola agli atti degli Stati membri presuppone che essi riguardino l'«attuazione del diritto dell'Unione».

48. A mio avviso, la Corte richiede l'esistenza di un *collegamento diretto* tra la normativa nazionale in causa e un atto del diritto dell'Unione [31]. Un tale collegamento sussiste, in particolare, quando detta normativa ha lo scopo di attuare una disposizione (specifica) del diritto dell'Unione. A tal riguardo, occorre tener conto, in particolare, del carattere della normativa in parola e della questione se essa persegua obiettivi diversi da quelli contemplati dal diritto dell'Unione [32].

49. È vero che la giurisprudenza ha riconosciuto che una differenza di trattamento basata sul carattere statutario o contrattuale del rapporto di lavoro può, in linea di principio, essere valutata alla luce del principio di parità di trattamento o di non discriminazione, quale sancito agli

[28] V., nell'ambito della giurisprudenza costante, per tutte, sentenza del 16 maggio 2024, INSS (Congedi di una madre di famiglia monoparentale) (C-673/22, EU:C:2024:407, punti da 23 a 25).

[29] In tal senso, le sentenze, formulate in parte in modo un po' macchinoso, del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punti da 75 a 78), e del 17 aprile 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punti da 75 a 77). V., altresì, sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punti 75 e segg., in relazione all'articolo 47 della Carta).

[30] Sentenza del 22 maggio 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punto 43).

[31] In tal senso, la formulazione di difficile comprensione nella sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punto 58 e giurisprudenza citata), secondo cui le materie in questione non devono essere semplicemente affini o esercitare un'influenza solo indiretta l'una sull'altra. V, analogamente, sentenza del 4 maggio 2023, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto» (Lavoro notturno) (da C-529/21 a C-536/21 e da C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374, punto 53 e giurisprudenza citata).

[32] In tal senso, sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punto 59 e giurisprudenza citata).

articoli 20 e 21 della Carta [33]. Infatti, il divieto di disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'*espressione particolare* di tale principio generale [34]. Ciò può però valere, secondo me, solo nell'ipotesi in cui si rientri nell'ambito di applicazione di tale disposizione.

50. Ebbene, come ho rilevato ai paragrafi 27 e segg. delle presenti conclusioni, ritengo che il caso di specie non rientri affatto nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Ciò in quanto la differenziazione controversa riguardo al riconoscimento dell'anzianità di servizio e all'inquadramento nella categoria retributiva non può essere imputata al datore di lavoro pubblico resistente, poiché non è stata provocata da quest'ultimo, bensì imposta dalla legge. In tal senso l'applicazione dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 alla situazione di cui trattasi nel procedimento principale non presenta un collegamento diretto con il divieto di discriminazione enunciato alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Pertanto, essa non può costituire un'attuazione del diritto dell'Unione in forza dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, anche alla luce dei diversi obiettivi rispettivamente perseguiti da dette disposizioni [35].

51. La giurisprudenza precedente suffraga, a mio avviso, tale punto di vista.

52. Per esempio, nella causa C-177/18 la Corte ha escluso l'esistenza di un siffatto collegamento diretto con l'attuazione del diritto dell'Unione, tenuto conto dell'obiettivo di prevenire l'utilizzo illegittimo o abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro. In quella causa, una funzionaria *ad interim*, in occasione del suo licenziamento, che era collegato al verificarsi di un evento menzionato nel suo atto di nomina, vale a dire la nuova copertura del posto attraverso la nomina di un funzionario, aveva chiesto il pagamento di un'indennità che era prevista solo in caso di cessazione di un contratto a tempo determinato di agenti contrattuali. Secondo la Corte, la normativa nazionale in questione non era idonea a raggiungere l'obiettivo perseguito dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, vale a dire la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Infatti, essa ha ritenuto che detta normativa nazionale perseguisse obiettivi diversi dalla lotta contro gli abusi [36].

53. Secondo la Corte, la situazione era diversa nel caso di una normativa nazionale che prevedeva la comunicazione preventiva per iscritto dei motivi del licenziamento solo nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato. Tenuto conto della comparabilità della situazione di un lavoratore a tempo determinato il cui contratto di lavoro è oggetto di un recesso con preavviso prima della scadenza del termine, la Corte ha statuito che tale normativa precisava e

[33] In tal senso, sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín [C-177/18, EU:C:2020:26, punto 56 con riferimento alla sentenza del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punti da 55 a 63)]. V, altresì, sentenza del 4 maggio 2023, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto» (Lavoro notturno) (da C-529/21 a C-536/21 e da C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374, punto 55 e giurisprudenza citata).

[34] In tal senso, sentenze del 25 luglio 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punti 20 e 21), e dell'8 settembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punto 65), nonché conclusioni dell'avvocato generale Szpunar nella causa Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, paragrafo 61). V., altresì, sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punto 43, secondo cui «il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non è che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che rientra nei principi fondamentali del diritto dell'Unione»).

[35] V., in tal senso, sentenze del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punto 77), e del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punto 55).

[36] V. sentenza del 22 gennaio 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punti da 60 a 63). Cionondimeno, la Corte ha ritenuto, in modo contraddittorio, che, diversamente che nella situazione all'origine della presente causa, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro fosse nella specie applicabile. Essa ha però riconosciuto l'esistenza di una ragione oggettiva che giustificava un'eventuale differenza di trattamento (punti 36 e segg.).

concretizzava le condizioni di impiego disciplinate dalla clausola 4 dell'accordo quadro e che sussisteva quindi un'attuazione del diritto dell'Unione ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta nonché una disparità di trattamento [37].

54. Per le ragioni menzionate al precedente paragrafo 50 delle presenti conclusioni, una siffatta ipotesi non sussiste però nel caso di specie.

55. Concludo pertanto che, nella presente causa, in mancanza di «attuazione del diritto dell'Unione» ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta o in assenza di un settore disciplinato dal diritto dell'Unione, l'applicazione degli articoli 20 e 21 della Carta è esclusa.

56. Nell'ipotesi in cui la Corte giungesse a una diversa conclusione, esaminerò, *in subordine*, le condizioni enunciate all'articolo 20 e all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta.

2. Disparità di trattamento o discriminazione vietate ai sensi dell'articolo 20 o dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta?

57. Il principio della parità di trattamento sancito dagli articoli 20 e 21 della Carta esige che situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che un simile trattamento non sia obiettivamente giustificato. Una differenza di trattamento è giustificata se si fonda su un criterio obiettivo e ragionevole. A tal fine, detta differenza deve perseguire un legittimo scopo ed essere proporzionata ad esso [38].

58. Per determinare la comparabilità delle situazioni, in linea di principio devono essere presi in considerazione *tutti gli elementi che le caratterizzano*. L'esame deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto, tenendo conto dell'oggetto e dello scopo della normativa nazionale [39]. Esso corrisponde ampiamente a quello che dovrebbe essere effettuato nell'applicare la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che concretizza gli articoli 20 e 21 della Carta. Secondo la Corte, infatti, per quanto riguarda la comparabilità delle situazioni, occorrerebbe esaminare se, tenuto conto di un *insieme di fattori*, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, i lavoratori delle categorie da comparare svolgano un lavoro identico o simile [40].

59. Nel caso di specie, si tratta, da un lato, dei lavoratori precedentemente impiegati a tempo determinato nelle scuole paritarie, di cui faceva parte il ricorrente prima della sua assunzione a tempo indeterminato, e, dall'altro, dei lavoratori assunti a tempo indeterminato presso la scuola statale in questione. Secondo la valutazione del giudice del rinvio, le due categorie si trovano in situazioni comparabili, tenuto conto di tutte le circostanze pertinenti.

60. Ciò vale tuttavia a condizione che la differenza tra i datori di lavoro – vale a dire il direttore della scuola paritaria in cui il ricorrente era precedentemente impiegato e quello della scuola statale in cui è stato successivamente assunto a tempo indeterminato – e quella tra le norme applicabili ai rispettivi rapporti di lavoro *non* siano criteri di differenziazione rilevanti, come sostiene, in particolare, la Repubblica italiana. Ricordo, al riguardo, che nell'ambito

[37] V., sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punti 77 e segg.).

[38] In tal senso, sentenza del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punto 55 e giurisprudenza citata).

[39] In tal senso, sentenza del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punti 56 e 57 e giurisprudenza citata).

[40] V., in tal senso, sentenze del 17 ottobre 2024, dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, punto 50); del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punto 62); del 21 novembre 2018, De Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, punti 61 e 62), e del 20 settembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punto 29).

dell'applicazione – esclusa nella presente causa – della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro tali differenze non possono escludere l'esistenza di una disparità di trattamento riguardo alle condizioni di assunzione. Pertanto, al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve, in linea di principio, tener conto di *tutte* le circostanze relative al lavoratore da assumere che siano rilevanti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato della sua azienda. I periodi di servizio espletati presso un *altro* datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro soggetto ad *altre norme* possono rientrare tra tali circostanze, nella misura in cui forniscono informazioni sulle competenze acquisite e sull'esperienza professionale maturata (v. paragrafi 37 e segg. delle presenti conclusioni).

61. La situazione non può essere diversa per quanto riguarda l'applicazione degli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta. Le categorie che devono essere prese in considerazione nella comparazione sono dunque, da un lato, i lavoratori a tempo indeterminato neoassunti che, al pari del ricorrente, erano in precedenza alle dipendenze di una scuola paritaria (a tempo determinato o indeterminato) e, dall'altro, i lavoratori a tempo indeterminato della scuola statale i cui periodi di servizio prestati fino alla loro assunzione sono stati integralmente computati.

62. Posta questa riserva, ritengo che nel caso di specie debba essere riconosciuta l'esistenza di una disparità di trattamento, e ciò per i seguenti motivi.

63. In primo luogo, come rilevato dal giudice del rinvio e senza che ciò sia contestato dal Ministero nel procedimento principale, il legislatore italiano, all'articolo 1 della legge n. 62/2000, ha *pienamente* («a tutti gli effetti degli ordinamenti vigenti») integrato le scuole paritarie, come indica già il loro nome, nel sistema generale dell'istruzione statale assimilandole alle scuole statali per quanto riguarda i «requisiti di qualità ed efficacia» previsti dalla legge. Conformemente all'articolo 1, comma 4, della medesima legge, tale piena assimilazione presuppone soltanto una richiesta diretta, in particolare, a dimostrare che il personale docente possiede i titoli necessari [lettera g)]. In tal caso, i servizi di insegnamento svolti in dette scuole sono considerati equivalenti. Il ricorrente ha aggiunto, senza essere contraddetto dal Ministero nel procedimento principale, che gli insegnanti assunti a tempo determinato nelle scuole paritarie, in possesso di siffatti titoli, sono spesso persino più qualificati degli insegnanti assunti a tempo determinato nelle scuole statali o nelle scuole parificate, sussidiarie, sussidiate e popolari, che devono comprovare soltanto il possesso di un diploma di scuola superiore. I loro periodi di servizio pregressi sono però presi in considerazione in caso di assunzione a tempo indeterminato in una scuola statale ai sensi dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94. L'argomento della Repubblica italiana secondo cui la disposizione in parola mirerebbe specificamente a riconoscere l'attività prestata dai vincitori di un concorso pubblico o a rispettare i principi applicabili nel diritto del pubblico impiego non è quindi pertinente e deve essere respinto, come rilevato anche dal giudice del rinvio.

64. In secondo luogo, l'articolo 2, comma 2, del decreto-legge n. 255/2001 dispone espressamente, ai fini dell'inserimento o nell'avanzamento nelle graduatorie permanenti, che i servizi di insegnamento prestati dal 1º settembre 2000 nelle scuole paritarie ai sensi della legge n. 62/2000 «sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio prestato nelle scuole statali». Infatti, tali graduatorie riguardano tanto i docenti aggiudicatari di un concorso pubblico quanto quelli in possesso delle qualifiche e dei titoli richiesti in forza dell'articolo 1, comma 4, lettera g), della legge n. 62/2000. L'assunzione sulla base della suddetta disposizione implica quindi un riconoscimento completo dell'esperienza professionale e delle competenze acquisite grazie a detti servizi di insegnamento. L'argomento della Repubblica italiana riportato al paragrafo 63 delle presenti conclusioni ne esce ulteriormente indebolito.

65. In terzo luogo, lo stesso Ministero ha sottolineato nel procedimento principale che non si era provveduto ad adeguare l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 alla parità disposta dalla legge n. 62/2000 (paragrafo 63 delle presenti conclusioni). Infatti, secondo il Ministero, le scuole paritarie hanno sostituito, tra l'altro, le scuole (private) parificate e le scuole pareggiate (paragrafo 21 delle presenti conclusioni). Tuttavia, l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 continua a disciplinare unicamente il riconoscimento dei pregressi periodi di servizio nelle scuole parificate e nelle scuole pareggiate, escludendo i pregressi periodi di servizio nelle scuole paritarie che le sostituiscono.

66. In quarto luogo, tale apparente contraddizione è ulteriormente accentuata dal fatto che l'articolo 1 *bis*, comma 1, del decreto-legge n. 250/2005 divide le scuole non statali rimanenti, ai sensi del decreto legislativo n. 297/94, in scuole paritarie riconosciute e scuole non paritarie. Ne consegue che anche le scuole parificate, le scuole secondarie e artistiche pareggiate, le scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, esplicitamente indicate all'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94, devono essere considerate scuole paritarie ai sensi dell'articolo 1 *bis*, comma 1, del decreto-legge n. 250/2005. Il fatto che, al momento dell'assunzione in una scuola statale, debbano però essere presi in considerazione solo i pregressi periodi di servizio nelle suddette scuole, e non, in ogni caso non esplicitamente, quelli prestati in altre scuole paritarie, dimostra ancora una volta chiaramente l'incoerenza delle norme in parola.

67. Di conseguenza, ritengo che – sulla base delle premesse esposte ai paragrafi 60 e 62 delle presenti conclusioni – esista una disparità di trattamento tra situazioni quantomeno comparabili, se non addirittura un comportamento contraddittorio da parte del legislatore italiano.

68. La disparità di trattamento in parola non può, a mio avviso, essere giustificata alla luce di alcuno dei motivi dedotti in particolare dalla Repubblica italiana. Non si ravvisa una legittima finalità di politica sociale del legislatore italiano [41].

69. Ciò risulta già dal fatto che, secondo quanto riferisce il giudice del rinvio, lo stesso Ministero ha riconosciuto nel procedimento principale che l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 avrebbe dovuto essere effettivamente adeguato alle prescrizioni della legge n. 62/2000. Neppure in udienza la Repubblica italiana ha fornito una giustificazione comprensibile delle ragioni per le quali detto adeguamento non ha ad oggi ancora avuto luogo. In particolare, occorre respingere il suo reiterato argomento secondo cui, da un lato, solo il concorso pubblico garantirebbe un esame sufficiente delle qualifiche professionali richieste e, dall'altro, la presa in considerazione – al momento dell'assunzione – dei titoli e delle esperienze professionali in scuole paritarie (private) potrebbe condurre a una discriminazione alla rovescia dei funzionari, tenuto conto dell'ampio potere discrezionale del datore di lavoro (privato). La parità delle scuole paritarie rispetto alle scuole statali, disposta dall'articolo 1 della legge n. 62/2000 e dall'articolo 2, comma 2, del decreto-legge n. 255/2001 e confermata dall'articolo 1 *bis*, comma 1, del decreto-legge n. 250/2005, nonché l'equivalenza dei servizi di insegnamento ivi svolti (sulla base dei titoli richiesti), in linea di principio riconosciuta da tali disposizioni, privano di fondamento l'argomento in parola.

70. Concludo pertanto – in via subordinata –, per quanto riguarda la prima, la seconda e la terza questione pregiudiziale, che l'applicazione dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 in casi come quello di specie – a condizione che si tratti dell'attuazione del diritto dell'Unione ai sensi

[41] V., in relazione alla clausola 4, punti 1 e 4, dell'accordo quadro, per tutte, sentenze del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punto 45), e del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punti 54 e 55 e giurisprudenza citata).

dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta – comporta una disparità di trattamento vietata dagli articoli 20 e 21, paragrafo 2, della Carta. Tale differenza di trattamento imposta dalla legge a scapito di *tutti* i periodi di servizio svolti nelle scuole paritarie può, a mio avviso, essere imputata al datore di lavoro pubblico solo se questi, in quanto parte del sistema di istruzione statale, «è corresponsabile» della disparità di trattamento di cui deve rispondere il legislatore.

71. Resta quindi da rispondere alla quarta questione pregiudiziale, che mira ad accertare se, in un caso del genere, il giudice del rinvio sia tenuto a disapplicare la disposizione nazionale controversa. Contrariamente a quanto sostenuto dalla Repubblica italiana, ritengo che tale questione pregiudiziale sia ricevibile in quanto, come dimostrerò in prosieguo, non è affatto chiaro quali conseguenze debbano trarsi dalla disposizione lacunosa, se non contraddittoria, dell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94.

C. Conseguenze giuridiche di una disparità di trattamento vietata

72. È vero che la quarta questione pregiudiziale verte sull'applicazione del principio del primato solo nella misura in cui esso obbliga i giudici nazionali a disapplicare una norma di diritto nazionale incompatibile con una disposizione del diritto dell'Unione direttamente applicabile.

73. Tuttavia, secondo la recente giurisprudenza della Corte, detto principio impone altresì ai giudici nazionali di interpretare, per quanto possibile, il loro diritto nazionale in modo conforme al diritto dell'Unione. I medesimi giudici devono pertanto, nell'applicare il diritto nazionale, interpretarlo, per quanto possibile, alla luce della lettera e dello scopo della disposizione di diritto dell'Unione di cui trattasi, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo complesso ed applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia di tale disposizione e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo che essa persegue. L'obbligo di interpretazione conforme del diritto nazionale, tuttavia, è soggetto ad alcuni limiti e non può, in particolare, servire da fondamento per un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale [42].

74. A tal riguardo, è sufficiente rilevare che, tenuto conto di quanto esposto ai paragrafi 63 e segg. delle presenti conclusioni e fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, non sembra del tutto escluso interpretare le disposizioni lacunose, se non contraddittorie, contenute nell'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 in modo conforme agli articoli 20 e 21 della Carta e, se del caso, alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. È vero che la formulazione di detta disposizione nazionale non prevede espressamente le scuole paritarie; tuttavia, è pacifico che tali scuole derivano dalle scuole parificate e dalle scuole pareggiate che vi sono esplicitamente menzionate. Anche l'articolo 1 *bis*, comma 1, del decreto-legge n. 250/2005, che ora classifica anche queste ultime scuole come scuole paritarie (v. paragrafo 66 delle presenti conclusioni), potrebbe suggerire una siffatta interpretazione conforme al diritto dell'Unione.

[42] Per prima, sentenza del 24 giugno 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punto 57). V., altresì, sentenze del 9 aprile 2024, Profi Credit Polska (Riapertura di un procedimento terminato con una decisione definitiva) (C-582/21, EU:C:2024:282, punto 57); del 7 marzo 2024, Die Länderbahn e a. (C-582/22, EU:C:2024:213, punti 59 e 60), e del 27 aprile 2023, M.D. (Divieto d'ingresso in Ungheria) (C-528/21, EU:C:60:341, punto 99). Ancora, senza alcun riferimento al principio del primato, v. sentenza, a mio avviso più corretta, dell'8 novembre 2016, Ognyanov [C-554/14, EU:C:2016:835, punto 59: «(…) Tale obbligo di interpretazione conforme del diritto nazionale è insito nel sistema del Trattato FUE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte»].

75. Qualora un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione non fosse ipotizzabile nel caso di specie, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, occorre tener conto del principio del primato dell'applicazione.

76. Secondo una giurisprudenza costante, il principio del primato del diritto dell'Unione impone al giudice nazionale competente l'obbligo di garantire la piena efficacia delle disposizioni di tale diritto nella controversia di cui è investito disapplicando all'occorrenza, qualsiasi normativa o prassi nazionale, anche posteriore, che sia contraria a una disposizione del diritto dell'Unione dotata di efficacia diretta, senza dover chiedere o attendere la previa rimozione di tale normativa o di tale prassi nazionale in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale [43].

77. Secondo la giurisprudenza della Corte, la protezione giuridica che deve essere assicurata ai lavoratori per una discriminazione contraria al diritto dell'Unione in forza dell'articolo 21 della Carta, in combinato disposto con il principio del primato, impone, ai fini del rispetto effettivo del principio di uguaglianza, che, finché non siano state adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, alle persone appartenenti alla categoria sfavorita siano concessi gli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata. Le persone sfavorite devono dunque essere poste nella stessa situazione in cui si trovano le persone che beneficiano del vantaggio in questione. In un'ipotesi del genere il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria. Detto obbligo gli incombe indipendentemente dall'esistenza, nel diritto interno, di disposizioni che gli attribuiscono la competenza al riguardo, sempre che vi sia un sistema di riferimento valido [44].

78. Tuttavia, nella presente causa, il sistema di riferimento è costituito proprio dall'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94. Ciò avrebbe come conseguenza che il giudice nazionale debba disapplicare la disposizione di cui trattasi solo nella misura in cui essa non consenta di prendere in considerazione i periodi di servizio prestati in scuole paritarie secondo la prassi amministrativa e la giurisprudenza nazionali precedenti..

79. Il risultato dell'applicazione del principio del primato sarebbe quindi lo stesso di un'interpretazione integrativa e conforme al diritto dell'Unione di tale disposizione, secondo cui quest'ultima include necessariamente le scuole paritarie.

80. Ne consegue che, nell'ipotesi in cui la Corte ammettesse l'esistenza di una disparità di trattamento nel caso di specie, il giudice del rinvio dovrebbe interpretare o applicare l'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94 in modo da garantire che anche i periodi di servizio svolti in scuole paritarie nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato debbano essere presi in considerazione, al momento dell'assunzione in una scuola statale, ai fini della determinazione dell'anzianità e dell'inquadramento in una categoria retributiva.

[43] In tal senso, sentenze del 28 gennaio 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, punto 90 e giurisprudenza citata); del 9 aprile 2024, Profi Credit Polska (Riapertura di un procedimento terminato con una decisione definitiva) (C-582/21, EU:C:2024:282, punto 57); del 7 marzo 2024, Die Länderbahn e a. (C-582/22, EU:C:2024:213, punto 61), e del 27 aprile 2023, M.D. (Divieto d'ingresso in Ungheria) (C-528/21, EU:C:60:341, punti 100 e 101 in relazione alla disposizione di una direttiva direttamente applicabile). Per quanto riguarda l'applicabilità diretta dell'articolo 47 della Carta, in combinato disposto con la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, v. sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso) (C-715/20, EU:C:2024:139, punti 80 e 81 e giurisprudenza citata).

[44] In tal senso, sentenze, formulate in modo un po' macchinoso, del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punti da 78 a 81), e del 9 marzo 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punti da 66 a 68).

81. Tuttavia, un simile risultato sarebbe, a mio avviso, errato, poiché ritengo che nella presente causa non siano applicabili gli articoli 20 e 21, paragrafo 1, della Carta. Ritengo quindi che, in un caso del genere, spetti esclusivamente al legislatore italiano o agli organi giurisdizionali italiani evitare o sanzionare un'eventuale discriminazione in base al diritto (costituzionale) italiano tra docenti impiegati, in particolare, nelle scuole paritarie, nelle scuole parificate e nelle scuole statali (a tempo determinato e indeterminato).

V. Conclusione

82. Propongo pertanto alla Corte di rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dal Tribunale civile di Padova (Italia) come segue:

Lo specifico divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1990/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, e i principi generali di parità di trattamento e di non discriminazione, previsti dal diritto dell'Unione agli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano a una normativa nazionale come quella prevista all'articolo 485 del decreto legislativo n. 297/94, nei limiti in cui tale normativa non prevede che, ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio e dell'inquadramento in una categoria retributiva, vengano presi in considerazione i periodi di servizio prestati da lavoratori a tempo determinato in scuole paritarie, al momento della loro assunzione a tempo indeterminato in una scuola statale.