

ORDINANZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

18 maggio 2022 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Articolo 99 del regolamento di procedura della Corte – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione – Nozione di “condizioni di impiego” – Indennità concessa al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali»

Nella causa C-450/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunale ordinario di Vercelli (Italia), con ordinanza del 16 luglio 2021, pervenuta in cancelleria il 20 luglio 2021, nel procedimento

UC

contro

Ministero dell’istruzione,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da I. Ziemele, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore), presidente della Prima Sezione, e A. Kumin, giudice,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la decisione adottata, sentito l’avvocato generale, di statuire con ordinanza motivata, ai sensi dell’articolo 99 del regolamento di procedura della Corte,

ha emesso la seguente

Ordinanza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull’interpretazione della clausola 4, punto 1, e della clausola 6 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l’«accordo quadro»), che figura nell’allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43), nonché dei principi generali di parità di trattamento e di non discriminazione.

2 Tale domanda è stata presentata nell’ambito di una controversia tra UC e il Ministero dell’istruzione (Italia) (in prosieguo: il «Ministero») in merito al diritto di UC di beneficiare di un’indennità di EUR 500 all’anno, la quale assume la forma di una carta elettronica che può essere utilizzata per l’acquisto di diversi beni e servizi, concessa al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali.

Contesto normativo

Diritto dell’Unione

3 Ai sensi dell’articolo 1 della direttiva 1999/70, lo scopo della medesima è «attuare l’accordo quadro (...), concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

4 La clausola 2 dell’accordo quadro, intitolata «Campo d’applicazione», al punto 1 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».

5 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», è del seguente tenore:

«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».

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

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

7 La clausola 6 dell'accordo quadro, intitolata «Informazione e possibilità di impiego», al punto 2 prevede quanto segue:

«Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale».

Diritto italiano

8 Ai sensi dell'articolo 282 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 (supplemento ordinario alla GURI n. 115, del 19 maggio 1994), l'aggiornamento delle conoscenze è un diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per le singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari, come approfondimento della preparazione didattica e come partecipazione alla ricerca e all'innovazione didattico-pedagogica.

9 L'articolo 28 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 4 agosto 1995, dispone che la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i capi di istituto e per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità, anche in relazione agli istituti di progressione professionale previsti da tale contratto.

10 L'articolo 63 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 27 novembre 2007, prevede, al comma 1, che l'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.

11 L'articolo 1 della legge del 13 luglio 2015, n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (GURI n. 162, del 15 luglio 2015; in prosieguo: la «legge n. 107/2015»), così recita:

«(...)

121. Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il [Ministero], a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile.

122. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121, l'importo da assegnare nell'ambito delle risorse disponibili di cui al comma 123, tenendo conto del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale, nonché le modalità per l'erogazione delle agevolazioni e dei benefici collegati alla Carta medesima.

123. Per le finalità di cui al comma 121 è autorizzata la spesa di euro 381,137 milioni annui a decorrere dall'anno 2015.

124. Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.

(...».

12 L'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2015 – Modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado (GURI n. 243, del 19 ottobre 2015), così dispone:

«1. I docenti di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una Carta, che è nominativa, personale e non trasferibile,

(...)

4. La Carta è assegnata, nel suo importo massimo complessivo, esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1. Nel caso in cui il docente sia stato sospeso per motivi disciplinari è vietato l'utilizzo della Carta e l'importo di cui all'art[icolo] 3 non può essere assegnato nel corso degli anni scolastici in cui interviene la sospensione. Qualora la sospensione intervenga successivamente all'assegnazione dell'importo, la somma assegnata è recuperata a valere sulle risorse disponibili sulla Carta e, ove non sufficienti, sull'assegnazione dell'anno scolastico successivo. Il

[Ministero] disciplina le modalità di revoca della Carta nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico.

5. La Carta deve essere restituita all'atto della cessazione dal servizio».

13 L'articolo 2 del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22 – Misure urgenti sulla regolare conclusione e l'ordinato avvio dell'anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato (GURI n. 93, dell'8 aprile 2020), al comma 3 prevede quanto segue:

«In corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione, potendo anche disporre per l'acquisto di servizi di connettività delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di cui all'articolo 1, comma 121, della [legge n. 107/2015]. (...)».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 UC è stata assunta tra il 2015 e il 2021 dal Ministero come docente, mediante contratti a tempo determinato.

15 Ella ha proposto dinanzi al Tribunale ordinario di Vercelli (Italia), giudice del rinvio, un ricorso diretto all'accertamento del suo diritto di beneficiare dell'indennità istituita all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, sostenendo, in particolare, che la normativa italiana che riserva la concessione di tale indennità al solo personale docente assunto a tempo indeterminato costituisce una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro, letta alla luce degli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), ed è contraria alla clausola 6, punto 2, di tale accordo, letta alla luce dell'articolo 14 della Carta.

16 Il Ministero, pur riconoscendo che UC, quando era impiegata presso quest'ultimo, svolgeva compiti analoghi a quelli svolti dal personale di ruolo, disponeva delle stesse competenze professionali di cui dispone tale personale ed era soggetta, allo stesso titolo di detto personale, all'obbligo di formazione continua, ha sostenuto che la concessione dell'indennità istituita all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015 è svincolata dalla formazione continua obbligatoria, considerato che i docenti possono utilizzare la carta elettronica, sotto forma della quale è concessa tale indennità (in prosieguo: la «carta elettronica»), secondo numerose modalità, ossia, per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, per l'acquisto di hardware e di software, per l'iscrizione a corsi di laurea, di laurea magistrale o specialistica, per assistere a rappresentazioni teatrali o cinematografiche e per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali. L'indennità in questione non rientrerebbe nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

17 Inoltre, la clausola 6 di tale accordo non richiederebbe che gli Stati membri stabiliscano norme specifiche relative alla formazione del personale docente che assicurino l'assoluta parità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato. Secondo il Ministero, la possibilità di fruire di tale carta per l'acquisto di servizi di connettività è finalizzata esclusivamente a consentire ai docenti di fornire servizi di didattica a distanza. Tuttavia, la fruizione di detta carta avvantaggerebbe il discente e non il docente.

18 Il giudice del rinvio osserva che, nel procedimento principale, è pacifico che la situazione di UC è comparabile a quella del personale docente a tempo indeterminato. L'unico punto controverso sarebbe quello di stabilire se l'indennità di cui al procedimento principale rientri nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

19 Secondo tale giudice, il fatto che, in forza della normativa italiana di cui al procedimento principale, la carta elettronica non possa essere utilizzata quando il docente al quale è stata concessa è stato sospeso per motivi disciplinari, che il Ministero disciplini le modalità di revoca di tale carta nel caso

di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico e che detta carta debba essere restituita all'atto della cessazione del servizio dovrebbe portare a ritenere che l'indennità di cui al procedimento principale rientri nelle condizioni di impiego.

20 Invero, la circostanza che la concessione di tale indennità dipenda in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio da parte dei docenti lascerebbe presumere che essa è legata alla mera sussistenza del rapporto di lavoro. Tale legame sarebbe confermato dalla finalità della concessione di detta indennità, la quale includerebbe l'aggiornamento e la formazione dei docenti nonché l'acquisto di servizi di connettività necessari per lo svolgimento della didattica a distanza.

21 Secondo il Tribunale ordinario di Vercelli, l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato dal beneficio di questa stessa indennità non risulta oggettivamente giustificata da una reale necessità, atteso che, secondo il diritto italiano, il Ministero è tenuto a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione continua, tanto al personale a tempo determinato quanto al personale a tempo indeterminato, e che la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto ma anche un dovere per i docenti, siano essi assunti a tempo indeterminato o determinato.

22 L'indennità di cui al procedimento principale non avrebbe lo scopo di ricompensare l'assolvimento di compiti ulteriori che possano essere esercitati unicamente dai docenti a tempo indeterminato, ma corrisponderebbe a un diritto-dovere di aggiornamento e formazione che fa capo a tutto il personale docente.

23 Il diverso trattamento di cui al procedimento principale non potrebbe essere giustificato neppure dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato, poiché tale indennità viene erogata anche ai docenti in prova, che conseguono la stabilità solo dopo il superamento di un periodo di prova.

24 Quanto alla clausola 6 dell'accordo quadro, UC avrebbe sostenuto che l'inciso «nella misura del possibile», di cui al punto 2 di tale clausola, andrebbe letto alla luce della politica di formazione professionale dell'Unione nonché del diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua, sancito all'articolo 14 della Carta e all'articolo 10 della Carta sociale europea, firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e riveduta a Strasburgo il 3 maggio 1996.

25 Ciò considerato, il Tribunale ordinario di Vercelli ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro] deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che esclude espressamente il riconoscimento e il pagamento di una determinata retribuzione aggiuntiva di 500 euro a favore del personale docente del Ministero dell'istruzione assunto a tempo determinato, in quanto tale retribuzione aggiuntiva costituirebbe una retribuzione per la formazione e aggiornamento del solo personale assunto con un contratto a tempo indeterminato;

2) se una retribuzione integrativa di 500 euro annui, come quella di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015 [e all'articolo] 2 del [decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22] (...), destinata all'acquisto di beni e servizi formativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali e all'acquisto dei servizi di connettività, debba essere considerata inclusa nelle condizioni di impiego menzionate alla clausola 4, punto 1, dell'[accordo quadro];

3) qualora si ritenga che tale indennità non rientri nelle suddette condizioni di impiego, se la clausola 6 dell'[accordo quadro], in combinato disposto con l'articolo 150 [TCE], l'articolo 14 della [Carta] e l'articolo 10 della Carta Sociale europea [firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e riveduta a Strasburgo il 3 maggio 1996], deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che riserva ai soli lavoratori con un contratto o un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la possibilità di accedere al finanziamento

della formazione, nonostante si trovino in una situazione comparabile a quella dei docenti a tempo determinato;

4) se nell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70, i principi generali del vigente diritto [dell'Unione europea] di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, consacrati negli articoli 20 e 21 della [Carta], [nella direttiva 2000/43/CE 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)] e [nella direttiva 2000/78/CE 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)] e nella clausola 4 dell'[accordo quadro], debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una norma come quella contenuta nell'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che consente di trattare in modo meno favorevole e di discriminare nelle condizioni di impiego e nell'accesso alla formazione, per il solo fatto che hanno un rapporto a tempo determinato, i docenti che si trovano in una situazione comparabile ai docenti a tempo indeterminato, per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di impiego, avendo svolto 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 equipollente;

5) se la clausola 6 dell'[accordo quadro], lett[a] alla luce e nel rispetto dei principi generali del vigente diritto [dell'Unione europea] di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego e dei diritti fondamentali consacrati negli articoli 14, 20 e 21 della [Carta] deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che riserva ai soli lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la possibilità di accedere alla formazione».

Sulle questioni pregiudiziali

26 Ai sensi dell'articolo 99 del suo regolamento di procedura, quando la risposta a una questione pregiudiziale può essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza o quando la risposta a una simile questione non dà adito a nessun ragionevole dubbio, la Corte, su proposta del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, può statuire in qualsiasi momento con ordinanza motivata.

27 Tale disposizione deve essere applicata nella presente causa.

28 Con le questioni pregiudiziali prima e seconda, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza.

29 Va rilevato che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, per il solo fatto che essi lavorano a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

- 30 Occorre ricordare, in primo luogo, che dalla giurisprudenza della Corte risulta che la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 Le prescrizioni enunciate nell'accordo quadro sono dunque applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 39 e giurisprudenza ivi citata).
- 32 Nel caso di specie, occorre rilevare che UC, dal momento che è stata assunta dal Ministero in qualità di docente mediante contratti a tempo determinato, rientra nella nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in combinato disposto con la clausola 3, punto 1, del medesimo, e pertanto nell'ambito di applicazione di tali disposizioni.
- 33 In secondo luogo, per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego» ai sensi di tale clausola 4, punto 1, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è proprio quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).
- 34 La Corte ha pertanto ritenuto che rientrino in detta nozione, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 50, e ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, non pubblicata, EU:C:2011:167, punto 32), le indennità sessennali per formazione continua (v., in tal senso, ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non pubblicata, EU:C:2012:67, punto 38), la partecipazione a un piano di valutazione professionale e l'incentivo economico che ne consegue in caso di valutazione positiva (ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punto 36), nonché la partecipazione a una carriera professionale orizzontale che dà luogo a un'integrazione salariale (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 47).
- 35 Nel caso di specie, anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione, occorre rilevare che dagli elementi del fascicolo sottoposto alla Corte da tale giudice risulta che l'indennità di cui al procedimento principale deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.
- 36 Infatti, conformemente all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall'adozione del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l'acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei loro compiti professionali a distanza. Il giudice del rinvio precisa altresì che la concessione di questa stessa indennità dipende in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio da parte di tali docenti.
- 37 Orbene, tutti questi elementi soddisfano il criterio decisivo richiamato al punto 33 della presente ordinanza.
- 38 La circostanza che la carta elettronica possa essere utilizzata anche per l'acquisto di beni e servizi che non siano strettamente correlati alla formazione continua non è quindi determinante ai fini della qualificazione dell'indennità di cui al procedimento principale come «condizione di impiego».

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

40 A tale riguardo, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 47 e giurisprudenza ivi citata).

41 Secondo una giurisprudenza costante, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

42 Nel caso di specie, spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se UC, allorché era alle dipendenze del Ministero con contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo (v., per analogia, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 49 e giurisprudenza ivi citata).

43 A tale riguardo, dagli elementi del fascicolo forniti dal giudice del rinvio risulta, in sostanza, che nel procedimento principale è pacifico, da un lato, che la situazione di UC e quella dei docenti a tempo indeterminato, assunti dal Ministero nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono comparabili dal punto di vista della natura del lavoro e delle competenze professionali richieste, e, dall'altro, che esiste una differenza di trattamento tra tali docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti dal Ministero nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, in quanto questi ultimi non beneficiano del vantaggio finanziario di cui al procedimento principale.

44 Ciò premesso, occorre verificare, in quarto luogo, se esista una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifichi la differenza di trattamento di cui al procedimento principale.

45 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

46 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, come UC, non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una

situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

47 A tale riguardo, il giudice del rinvio ha, in sostanza, precisato egli stesso che la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva e che, in ogni caso, essa non può essere giustificata dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato.

48 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni pregiudiziali prima e seconda dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza.

49 Considerata la risposta fornita alle questioni prima e seconda, non occorre rispondere alle altre questioni.

Sulle spese

50 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Sesta Sezione) così provvede:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza.

Firme