

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

8 ottobre 2026 (*)

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2003/88/CE – Diritto alle ferie annuali retribuite – Articolo 7, paragrafo 1 – Articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES – Clausola 4, punto 1 – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione – Principio pro rata temporis – Cumulo di contratti di lavoro distinti – Personale docente assunto sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale – Remunerazione dovuta a titolo di ferie annuali retribuite calcolata sulla base del solo contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno – Concessione di un’indennità di mensa in considerazione del tempo effettivo di lavoro prestato in esecuzione del solo contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno »

Nella causa C-706/23,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla Curtea de Apel Iași (Corte d’appello di Iași, Romania), con decisione del 10 ottobre 2023, pervenuta in cancelleria il 17 novembre 2023, nel procedimento

Școala gimnazială «Mihai Eminescu» Vaslui

contro

Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui, in nome e per conto dei suoi iscritti:

KM e altri,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da F. Biltgen, presidente di sezione, S. Gervasoni, A. Kumin, I. Ziemele (relatrice), e M. Bošnjak, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: V. Di Bucci

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo rumeno, da E. Gane, R. Antonie e A. Wellman, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da C. Gheorghiu e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell’avvocato generale, presentate all’udienza del 26 marzo 2026,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9); dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»); della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), nonché della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo determinato»), che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43) (in prosieguo, congiuntamente: gli «accordi quadro»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Școala Gimnazială «Mihai Eminescu» Vaslui (scuola secondaria «Mihai Eminescu» di Vaslui, Romania) (in prosieguo: il «datore di lavoro») e l'Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui (sindacato «Didactica» di Vaslui, Romania), che agisce in nome e per conto di KM e a., quattordici dei suoi iscritti (in prosieguo: i «dipendenti interessati»), in relazione alla determinazione dei loro diritti pecuniari relativi alle ferie annuali retribuite e alla concessione di un'indennità di mensa da aggiungersi alla loro retribuzione in caso di cumulo di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2003/88

- 3 L'articolo 7 della direttiva 2003/88 prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».

Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

- 4 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, intitolata «Campo di applicazione», così prevede:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro».

- 5 La clausola 3 di tale accordo quadro, intitolata «Definizioni», dispone quanto segue:

«Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) “lavoratore a tempo parziale” il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
2. “lavoratore a tempo pieno comparabile”, il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

3. Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali».

6 A termini della clausola 4 di detto accordo quadro, intitolata «Principio di non-discriminazione»:

«1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

2. Dove opportuno, si applica il principio “*pro rata temporis*”.

3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali

(...)».

Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

7 La clausola 2, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, intitolata «Campo d’applicazione», così prevede:

«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».

8 La clausola 3 di tale accordo quadro, intitolata «Definizioni», dispone quanto segue:

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

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

9 A termini della clausola 4 di detto accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione»:

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

2. Se del caso, si applicherà il principio del *pro rata temporis*.

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

(...)».

Diritto rumeno

Legge n. 1/2011

- 10 L'articolo 254, paragrafo 1, della Legge nr. 1/2011 a educației naționale (legge n. 1/2011, sull'istruzione nazionale), del 5 gennaio 2011 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n. 18 del 10 gennaio 2011), nella versione applicabile alla controversia nel procedimento principale, abrogata dalla legge n. 198/2023 e dalla legge n. 199/2023 a decorrere dal 3 settembre 2023, disponeva quanto segue:

«Negli istituti scolastici (...) può essere assunto personale docente con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo non superiore a un anno scolastico, con possibilità di proroga del contratto, ovvero su base oraria, secondo le condizioni previste dalla legge».

- 11 L'articolo 267 di tale legge prevedeva quanto segue:

«(1) Gli insegnanti godono di ferie annuali retribuite durante le vacanze scolastiche per un periodo di 62 giorni lavorativi. In casi debitamente giustificati, la direzione dell'istituto di istruzione può interrompere il congedo di legge e gli interessati sono retribuiti per il lavoro svolto.

(...)

(3) Le ferie annuali non godute danno diritto alla fruizione delle ferie residue durante le ferie dell'anno scolastico successivo».

- 12 L'articolo 269 di tale legge enunciava quanto segue:

«Il personale direttivo, di coordinamento e di controllo degli ispettorati scolastici, nonché il personale direttivo degli istituti di istruzione preuniversitaria e degli istituti connessi, usufruisce delle ferie annuali conformemente al codice del lavoro».

- 13 L'articolo 270 della medesima legge è del seguente tenore:

«Le modalità di applicazione relative alla fruizione del congedo di legge sono elaborate dal Ministerul Educației și Cercetării (Ministero dell'Istruzione e della Ricerca) di concerto con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello dei settori dell'istruzione».

Codice del lavoro

- 14 L'articolo 35 della Legge nr. 53/2003 privind Codul muncii (legge n. 53/2003, recante il codice del lavoro), del 24 gennaio 2003 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n. 72 del 5 febbraio 2003), nella versione ripubblicata applicabile al procedimento principale (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n. 345, del 18 maggio 2011) (in prosieguo: il «codice del lavoro») così dispone:

«(1) Ogni lavoratore subordinato ha diritto di lavorare per diversi datori di lavoro o per lo stesso datore di lavoro, con contratti di lavoro individuali, senza sovrapposizione degli orari di lavoro, ricevendo la retribuzione corrispondente a ciascuno di essi. Nessun datore di lavoro può trattare in modo sfavorevole un lavoratore subordinato che esercita tale diritto.

(2) Le disposizioni del paragrafo 1 lasciano impregiudicati i casi in cui la legge prevede incompatibilità per il cumulo di talune funzioni».

- 15 L'articolo 106 del Codice del lavoro è così formulato:

«(1) Un lavoratore subordinato assunto con contratto a tempo parziale gode dei diritti di un lavoratore subordinato a tempo pieno, alle condizioni stabilite dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro applicabili.

(2) I diritti retributivi sono riconosciuti proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro, rapportato ai diritti stabiliti per l'orario di lavoro ordinario».

- 16 L'articolo 144, paragrafo 1, di tale codice dispone quanto segue:

«Il diritto alle ferie annuali retribuite è garantito a tutti i lavoratori dipendenti».

17 Ai sensi dell'articolo 150 di detto codice:

«(1) Per il periodo delle ferie annuali, il lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità per ferie, che non può essere inferiore alla retribuzione di base, alle indennità e ai benefici di natura permanente dovuti per tale periodo, previsti dal contratto di lavoro individuale.

(2) L'indennità per ferie è pari alla media giornaliera dei diritti retributivi di cui al paragrafo 1 nei tre mesi precedenti il mese in cui viene preso il congedo, moltiplicata per il numero di giorni di congedo.

(...)».

Legge quadro n. 153/2017

18 L'articolo 18 della Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (legge quadro n. 153/2017 sulla retribuzione del personale remunerato con fondi pubblici) (in prosieguo: la «legge n. 153/2017»), del 28 giugno 2017 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n. 492 del 28 giugno 2017), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: la «legge quadro n. 153/2017»), è così formulato:

«(1) A decorrere dal 1° dicembre 2018, gli ordinatori di spesa sono tenuti a corrispondere un'indennità di mensa mensile pari a un dodicesimo di due stipendi di base minimi nazionali lordi garantiti (...).

(2) L'indennità di mensa di cui al paragrafo 1 è concessa proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro del mese precedente, secondo l'inquadramento previsto all'articolo 25, paragrafo 1.

(...)».

19 L'articolo 11 dell'allegato I, punto B, intitolato «Norme specifiche per il personale scolastico docente», della legge quadro n. 153/2017, enuncia quanto segue:

«Il personale docente usufruisce del diritto alle ferie annuali, ai sensi della legge n. 1/2011 (...) ricevendo un'indennità per ferie calcolata secondo le disposizioni di legge applicabili al personale remunerato con fondi pubblici».

20 L'articolo 12 di detto allegato I così dispone:

«(1) Il personale docente, direttivo, di orientamento e di controllo, ivi inclusi i docenti che esercitano funzioni direttive negli istituti di insegnamento preuniversitario, può anche essere retribuito su base oraria o in modo cumulativo, conformemente alle disposizioni della legge n. 1/2011 e successive modifiche e integrazioni. Il calcolo della retribuzione oraria o cumulativa è effettuato sulla base dell'orario di lavoro pedagogico previsto dalla legge n. 1/2011 e successive modifiche e integrazioni.

(2) Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al paragrafo 1 sono stabilite con decreto del Ministro dell'Istruzione e della Ricerca».

Decreti ministeriali relativi alla fruizione del congedo per il personale docente

21 L'articolo 5 delle Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente), che figurano in allegato all'Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (decreto n. 5559/2011 del Ministro dell'Istruzione, della Ricerca, della Gioventù e dello Sport, recante approvazione delle norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente), del 7 ottobre 2011 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n. 723 del

13 ottobre 2011) nella versione applicabile alla controversia nel procedimento principale (in prosieguo: il «decreto n. 5559/2011»), abrogato a decorrere dall'11 luglio 2021, enunciava quanto segue:

«(1) Gli insegnanti in servizio che lavorano anche in regime di retribuzione oraria hanno diritto alle ferie retribuite solo per il posto di base per il quale è stato stipulato il contratto di lavoro.

(2) Il personale docente in pensione assunto con contratto di lavoro a tempo determinato in regime di retribuzione oraria, a tempo pieno o a tempo parziale, ha diritto alle ferie in proporzione al tempo effettivo di lavoro prestato, calcolato conformemente all'articolo 2, paragrafo 5».

22 L'articolo 3 delle Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente, direttivo, di orientamento e di controllo, e del personale del settore della ricerca nell'istruzione dello Stato) che figurano in allegato all'Ordinul nr. 4050/2021 al ministrului Educației pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (decreto n. 4050/2021 del Ministro dell'Istruzione, recante approvazione delle norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente, direttivo, di orientamento e di controllo, e del personale del settore della ricerca nell'istruzione dello Stato), del 29 giugno 2021 (*Monitorul Oficial al României*, n. 688 del 12 luglio 2021) (in prosieguo: il «decreto n. 4050/2021»), ai paragrafi 2 e 5 prevede quanto segue:

«(2) Gli insegnanti che hanno svolto attività di insegnamento per una parte dell'anno scolastico/accademico hanno diritto alle ferie annuali per una durata calcolata proporzionalmente al periodo per cui hanno lavorato durante tale anno scolastico/accademico.

(...)

(5) Gli insegnanti con orario a tempo parziale hanno diritto a ferie annuali proporzionalmente al tempo di lavoro effettivo prestato, calcolato in base ai paragrafi da (2) a (4). Gli insegnanti impiegati a tempo parziale in due o più istituti scolastici hanno diritto alle ferie a livello di ciascun istituto scolastico, proporzionalmente al tempo di lavoro effettuato».

23 L'articolo 4 di tale decreto prevede quanto segue:

«1. Gli insegnanti che, nel corso di un anno scolastico o universitario, esercitano la loro attività in successione in più istituti scolastici ricevono le ferie annuali dall'istituto in cui lavorano all'inizio delle vacanze scolastiche. In tali casi, l'indennità per ferie è a carico di tutti gli istituti di insegnamento in cui sono stati impiegati, in proporzione al periodo lavorato in ciascuno di essi nel corso dell'anno scolastico o universitario interessato.

(...)».

24 L'articolo 5 del suddetto decreto enuncia quanto segue:

«(1) Gli insegnanti in servizio che lavorano anche in regime di retribuzione oraria hanno diritto alle ferie retribuite solo per il posto di base per il quale è stato stipulato il contratto di lavoro.

(2) Il personale docente in pensione assunto con contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, ha diritto alle ferie proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro prestato, calcolato conformemente alle disposizioni dell'articolo 3».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

25 Tra il 2019 e il 2022, i dipendenti interessati hanno stipulato con il datore di lavoro contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, che prevedevano una retribuzione su base oraria, per il periodo compreso tra settembre e giugno di ogni anno scolastico. Tali contratti si cumulavano con i contratti di

lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno stipulati dagli stessi, come personale docente o personale docente ausiliario, con tale istituto scolastico o, nel caso di una di loro, con un altro istituto scolastico.

- 26 Dalla decisione di rinvio risulta che, durante il periodo in questione, i dipendenti interessati hanno goduto di un numero di giorni di ferie compreso tra 27 e 62. I diritti pecuniari relativi ai periodi di ferie annuali e all'indennità di mensa sono stati determinati esclusivamente sulla base del contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, senza tener conto dell'attività svolta nell'ambito dei contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.
- 27 I dipendenti interessati, rappresentati dal sindacato «Didactica» di Vaslui, hanno presentato ricorso dinanzi al Tribunalul Vaslui (Tribunale di primo grado di Vaslui, Romania) chiedendo che al datore di lavoro fosse ingiunto di corrispondere loro le indennità per ferie annuali retribuite e le indennità di mensa, in proporzione al tempo di lavoro effettivo, sulla base degli stipendi percepiti nel contesto del regime di retribuzione oraria.
- 28 Con sentenza del 17 marzo 2023, il Tribunalul Vaslui (Tribunale superiore di Vaslui) accoglieva tale ricorso.
- 29 In primo luogo, per quanto riguarda la determinazione dei diritti pecuniari connessi ai periodi di ferie annuali, per escludere l'applicazione degli atti amministrativi regolamentari, vale a dire i decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021, che limitano la concessione delle ferie annuali retribuite al contratto di lavoro stipulato per il posto di base, ossia il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, tale giudice ha rilevato che l'articolo 144, paragrafo 1, del codice del lavoro, che garantisce il diritto alle ferie annuali retribuite, gode di un rango più elevato rispetto a tali atti nella gerarchia delle norme. Esso si è altresì basato sull'applicazione del combinato disposto dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 e della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, relativa al principio di non discriminazione, come interpretati dalla Corte, per dichiarare che la normativa nazionale che limita la concessione delle ferie annuali retribuite è incompatibile con tali disposizioni.
- 30 Detto giudice ha rilevato che tale normativa violava le disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione secondo le quali il diritto alle ferie annuali retribuite è un diritto incondizionato e cogente e, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i dipendenti a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti a tempo pieno.
- 31 In secondo luogo, per quanto concerne l'indennità di mensa reclamata in proporzione al tempo di lavoro effettivo, il giudice di primo grado, per ordinarne la corresponsione ai dipendenti interessati, ha considerato che la normativa applicabile, vale a dire l'articolo 18 della legge quadro n. 153/2017, non operava alcuna distinzione in funzione della natura del contratto stipulato dal dipendente.
- 32 Pertanto, esso ha dichiarato che sia il rifiuto di riconoscere un siffatto diritto alle ferie annuali retribuite sia quello di concedere l'indennità di mensa, prevista dalla normativa nazionale in condizioni che non operavano alcuna distinzione a seconda della natura del contratto di lavoro di cui trattasi, non erano giustificati.
- 33 Il datore di lavoro ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi alla Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași, Romania), giudice del rinvio, limitando tale appello alla concessione dell'indennità per ferie annuali.
- 34 Il datore di lavoro sostiene che lo stipendio base del docente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce il riferimento per calcolare la retribuzione oraria applicabile ai posti di docenti vacanti o riservati. Esso ritiene che l'attività di insegnamento in regime di retribuzione oraria debba essere considerata come un elemento aggiuntivo al contratto di lavoro a tempo indeterminato e sottolinea che il legislatore nazionale ha ritenuto che l'indennità per ferie annuali dovesse essere concessa solo per l'orario di lavoro di riferimento, ossia quello coperto dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.
- 35 Il giudice del rinvio rileva che, da un lato, la questione giuridica di cui trattasi nel caso di specie riguarda la remunerazione dovuta per le ferie annuali retribuite e non già la durata del periodo di

riposo, in quanto la normativa nazionale prevede, per i dipendenti interessati, ferie annuali retribuite la cui durata supera quella minima garantita dalla direttiva 2003/88.

- 36 Dall'altro lato, tale giudice ritiene che detta normativa crei una disparità di trattamento tra i dipendenti assunti sulla base di un unico contratto di lavoro, che godono di una retribuzione a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite calcolata rispetto ai redditi percepiti, e i dipendenti che cumulano due contratti di lavoro distinti, come i dipendenti interessati, i cui diritti pecuniari relativi a tali ferie sono calcolati unicamente rapportandosi ai soli redditi derivanti dall'esecuzione del contratto di base, corrispondente al contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.
- 37 In tale contesto, il giudice del rinvio nutre dubbi, in primo luogo, per quanto riguarda l'osservanza dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e del principio di non discriminazione, enunciato alle clausole 4 di entrambi gli accordi quadro, da parte di detta normativa nazionale, per quanto riguarda le modalità di calcolo della retribuzione dovuta per le ferie annuali retribuite dei dipendenti interessati.
- 38 In secondo luogo, tale giudice si interroga, alla luce dei termini delle clausole 4 dei due accordi quadro, sull'obbligo del datore di lavoro di pagare ai dipendenti interessati l'indennità di mensa per l'esecuzione del secondo contratto, vale a dire il contratto a tempo determinato e a tempo parziale, laddove solo l'attività esercitata in forza del contratto di base è attualmente presa in considerazione da tale datore di lavoro.
- 39 Il giudice del rinvio ritiene che i lavoratori interessati subiscano un trattamento meno favorevole e che la motivazione contenuta nell'articolo 18 della legge quadro n. 153/2017, che sancisce il diritto all'indennità di mensa fissando un livello massimo raggiunto per il solo orario di lavoro svolto a tempo pieno, quale previsto nel contratto di lavoro di base, non sia tale da giustificare detta differenza di trattamento nei confronti dei dipendenti interessati.
- 40 Tale giudice presume che, qualora un lavoratore subordinato abbia stipulato contemporaneamente due contratti di lavoro con lo stesso datore di lavoro o con datori di lavoro diversi, come nel caso di specie, il diritto alle ferie annuali previsto all'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere garantito in forza di ciascuno di tali contratti, il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno nonché il contratto a tempo determinato a tempo parziale. Fondandosi sulla sentenza dell'11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), detto giudice spiega che, se si ritiene che l'indennità di mensa faccia parte della retribuzione ordinaria dell'insegnante relativa all'esecuzione del contratto a tempo determinato e a tempo parziale, detta indennità deve parimenti essere inclusa nella determinazione dei diritti pecuniari relativi alle ferie annuali retribuite.
- 41 In tali circostanze, la Curtea de Apel Iași (Corte d'appello di Iași) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, l'articolo 31, paragrafo 2, della [Carta]; la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale che figura in allegato alla direttiva 97/81 [e] la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro (...) sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che prevede che, in caso di cumulo di contratti di lavoro da parte del medesimo lavoratore nel settore dell'istruzione scolastica - [segnatamente] un contratto a tempo indeterminato e pieno [per] il posto di base e un contratto a tempo determinato e parziale[, ossia] un contratto con retribuzione oraria – il lavoratore ha diritto a una remunerazione relativa alle ferie retribuite calcolata solo per il posto di base.
- 2) Se la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81; la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro (...) sul lavoro a tempo determinato[, che figura in allegato alla] direttiva 1999/70 (...), e l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa e a una prassi nazionali che impediscono che, in caso di cumulo di contratti di lavoro da parte del personale docente scolastico – [segnatamente] un contratto a tempo pieno per il posto di base e un contratto a tempo parziale e determinato[, ossia un] contratto con retribuzione oraria – sia concessa un'indennità di mensa proporzionale al tempo effettivo di lavoro prestato in base al

contratto a tempo determinato e parziale, e che tale indennità sia inclusa nella determinazione dell'entità dell'indennità per ferie annuali».

Procedimento dinanzi alla Corte

- 42 Con decisione del 10 dicembre 2024, la Corte ha assegnato la presente causa alla Sesta Sezione e ha deciso che tale causa sarebbe stata giudicata senza udienza di discussione e senza conclusioni.
- 43 Su domanda della Prima Sezione della Corte, presentata in applicazione dell'articolo 60, paragrafo 3, del regolamento di procedura della Corte, quest'ultima ha deciso, il 28 ottobre 2025, di riattribuire la causa alla Prima Sezione. La Corte ha inoltre deciso che la causa sarebbe stata decisa senza udienza di discussione, ma con la presentazione delle conclusioni.
- 44 Con ordinanza del 5 dicembre 2025, Școala gimnazială «Mihai Eminescu» (C-706/23, EU:C:2025:951), la Corte, sentito l'avvocato generale, ha disposto l'apertura della fase orale del procedimento, conformemente all'articolo 83 del regolamento di procedura della Corte.
- 45 Il 26 marzo 2026 l'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 46 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, nonché le clausole 4, punto 1, dei due accordi quadro, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che prevede, in caso di cumulo da parte di un dipendente, da un lato, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale che preveda una retribuzione oraria, che la remunerazione dovuta a tale dipendente per le ferie annuali retribuite non tenga conto del tempo di lavoro svolto e dei redditi percepiti nell'ambito dell'esecuzione di tale secondo contratto.
- 47 Al fine di fornire alla prima questione una risposta utile, occorre, in via preliminare, ricordare che, conformemente all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, ogni lavoratore beneficia di un diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.
- 48 Tale diritto, conferito a ogni lavoratore, riflette e concretizza così il diritto fondamentale a un periodo annuale di ferie retribuite, sancito all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta (v. in tal senso, sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 25 e giurisprudenza citata).
- 49 Occorre ricordare che, da un lato, il diritto alle ferie annuali retribuite costituisce un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88 (v., in tal senso, sentenze del 26 giugno 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punto 43, e del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 24 e giurisprudenza citata).
- 50 Dall'altro lato, occorre precisare che il diritto alle ferie annuali costituisce solo una delle due componenti del diritto alle ferie annuali retribuite. Tale diritto fondamentale include anche il diritto a ottenere un pagamento (v. in tal senso, sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 29 e giurisprudenza citata).
- 51 In effetti, la Corte ha precisato che l'espressione «ferie annuali retribuite», di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, significa che, per la durata delle «ferie annuali», ai sensi di tale direttiva, la retribuzione deve essere mantenuta; in altre parole, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo [sentenze del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 32 e giurisprudenza citata, nonché del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van

Financiën (Retribuzione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punto 26]. Secondo tale giurisprudenza, i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei periodi di lavoro effettivo svolti in forza del contratto di lavoro (sentenza del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 27).

- 52 A tal riguardo, la Corte ha indicato che l'obiettivo di tale requisito è porre il lavoratore, quando esercita il suo diritto alle ferie annuali retribuite, in una situazione che, per quanto riguarda la retribuzione, è paragonabile ai periodi di lavoro [sentenze del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 33 e giurisprudenza citata, nonché del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribuzione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punto 27].
- 53 La Corte ha altresì dichiarato che il datore di lavoro è tenuto a concedere tale retribuzione, in forza dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, soltanto per la durata delle ferie annuali minime previste da tale disposizione. Tuttavia, detta disposizione non richiede che la retribuzione ordinaria sia concessa per la parte delle sue ferie annuali eccedente, in forza del diritto nazionale, la durata minima di quattro settimane prevista da tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 13 dicembre 2018, Hein, C-312/17, EU:C:2018:1018, punto 41).
- 54 Inoltre, per quanto misure nazionali riguardanti il numero o le condizioni per la concessione di giorni di ferie annuali retribuite vanno oltre i requisiti minimi previsti dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, esse non possono servire a compensare l'effetto negativo, per il lavoratore, di una riduzione della retribuzione dovuta per tali ferie, a pena di rimettere in discussione il diritto alle ferie annuali retribuite a titolo di tale disposizione, di cui è parte integrante il diritto per il lavoratore di godere, durante il suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro (v., in tal senso, sentenze del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 43, e del 19 novembre 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, punto 35).
- 55 A questo proposito, la Corte ha rilevato che, quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 è inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, poiché ciò determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione [v., in tal senso, sentenza del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 44, nonché del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribuzione durante le ferie annuali retribuite), C-217/20, EU:C:2021:987, punto 33].
- 56 Nel caso di specie, il giudice del rinvio precisa che, per i dipendenti interessati che cumulano un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, la retribuzione dovuta per le ferie annuali retribuite di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 è calcolata unicamente sulla base dei redditi relativi al contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. Di conseguenza, i redditi corrispondenti ai periodi di lavoro effettivo compiuti nell'ambito del contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale non sono computati in tale calcolo.
- 57 Occorre pertanto constatare che, almeno per quanto riguarda la durata delle ferie annuali minime previste all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, tale disposizione osta a una normativa nazionale che, per il calcolo della remunerazione delle ferie annuali retribuite, non consenta di computare redditi corrispondenti al tempo di lavoro effettivo svolto dai dipendenti interessati nell'ambito del loro contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.
- 58 In effetti, l'importo della retribuzione corrisposta ai lavoratori per le ferie annuali retribuite minime di cui all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non deve essere inferiore alla media della retribuzione ordinaria prevista per essi durante i periodi di lavoro effettivo.
- 59 A tal riguardo, come sottolineato dall'avvocato generale ai paragrafi 46 e 47 delle sue conclusioni, sebbene il fatto che il lavoratore con contratto a tempo indeterminato sia vincolato al suo datore di lavoro anche da un contratto a tempo determinato non incida in alcun modo sull'applicazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, l'esclusione delle ore lavorate con contratto a tempo determinato e a tempo parziale dal calcolo della retribuzione dovuta per le ferie annuali retribuite impone tuttavia di

esaminare l'applicabilità dei due accordi quadro alla situazione di cumulo di due contratti di lavoro da parte degli stessi dipendenti, quale si presenta nel caso di specie.

- 60 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato vieta che, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di svolgere un'attività in forza di un contratto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive. Analogamente, in conformità all'obiettivo di eliminazione delle discriminazioni tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, per quanto attiene alle condizioni di impiego, osta a che i lavoratori a tempo parziale siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive [sentenza del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punti 32 e 33].
- 61 Tale divieto di discriminazione è solo l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che rientra nei principi fondamentali del diritto dell'Unione (sentenze del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 58 e giurisprudenza citata, e del 4 settembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punti 33 e 34 nonché giurisprudenza citata).
- 62 Poiché la formulazione della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e quella della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato sono, in sostanza, identiche, occorre rilevare che le considerazioni espresse riguardo a una di tali disposizioni valgono, *mutatis mutandis*, anche per l'altra [sentenza del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 34].
- 63 Al fine di stabilire se i dipendenti interessati abbiano subito un trattamento che viola il punto 1 delle clausole 4 dei due accordi quadro, occorre analizzare, sotto un primo profilo, l'applicabilità di tali disposizioni *ratione personae*.
- 64 Ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, per «lavoratore a tempo parziale» si intende un lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile. In base alla clausola 3, punto 1, del medesimo accordo quadro, per «lavoratore a tempo determinato» si intende una persona con un contratto o un rapporto di lavoro di durata determinata 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.
- 65 Secondo la giurisprudenza della Corte, la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato si applicano a tutti i lavoratori che prestano servizi retribuiti nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al proprio datore di lavoro, sia che si tratti di amministrazioni pubbliche che di altri enti del settore pubblico (sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punti 25 e 28; dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punti 42, 55 e 58, nonché del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 24 e del 4 settembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punto 37).
- 66 Per quanto riguarda l'applicabilità delle clausole 4, punto 1, dei due accordi quadro in caso di cumulo di contratti con lo stesso datore di lavoro, come avviene appunto nel caso di specie, occorre ricordare, in primo luogo, che la Corte ha già dichiarato, alla luce degli obiettivi perseguiti dai due accordi quadro, che le loro clausole 4 devono essere intese come espressione di un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato restrittivamente (v., in tal senso, sentenze del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 114; del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 32, nonché dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punto 44).
- 67 In secondo luogo, la Corte ha altresì già statuito che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato mira a dare applicazione al principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga

utilizzato da un datore di lavoro per privare tali lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato [sentenze del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 35 e giurisprudenza citata; del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di risoluzione), C-715/20, EU:C:2024:139, punto 42, e del 4 settembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punto 42].

- 68 In terzo luogo, la Corte ha rilevato che la situazione di cumulo di contratti in successione, vale a dire quella di un contratto di lavoro a tempo parziale seguito da un contratto di lavoro a tempo pieno, non può essere automaticamente esclusa dall'ambito di applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale. Infatti, escludere a priori l'applicazione di tale accordo quadro in una siffatta situazione equivarrebbe a limitare – in spregio all'obiettivo assegnato a detta clausola 4 – l'ambito della protezione concessa ai lavoratori interessati contro le discriminazioni e condurrebbe a un'interpretazione indebitamente restrittiva di tale clausola contraria alla giurisprudenza della Corte (v., in tal senso, sentenza del 7 luglio 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punti 44 e 45).
- 69 Occorre trarre questa conclusione nel caso di un cumulo di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno con un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, dal momento che, come sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 63 delle sue conclusioni, un'interpretazione delle clausole 4, paragrafo 1, dei due accordi quadro che escluda dai loro ambiti di applicazione una situazione di cumulo di contratti di lavoro, che non si evince dai termini di tali clausole 4, si risolverebbe nel ridurre l'ambito della tutela contro le discriminazioni accordata ai lavoratori interessati, in contrasto con il tenore letterale e il contesto di dette clausole nonché con l'obiettivo loro assegnato.
- 70 Peraltro, sebbene la clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale consenta agli Stati membri o alle parti sociali di escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni di quest'ultimo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale, va tuttavia osservato che una siffatta esclusione non è in alcun caso automatica, essendo soggetta a un certo numero di procedure e di condizioni (v., in tal senso, sentenza del 7 luglio 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punto 48). Orbene, da nessun elemento del fascicolo di cui dispone la Corte emerge che la normativa rumena si sia avvalsa di una siffatta esclusione.
- 71 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre considerare che ciascuno dei dipendenti interessati rientra nella nozione di «lavoratore a tempo determinato» e di «lavoratore a tempo parziale», ai sensi delle clausole 4, paragrafo 1, dei due accordi quadro, in combinato disposto con le clausole 3, paragrafo 1, degli stessi, e, pertanto, nell'ambito di applicazione *ratione personae* di tali disposizioni.
- 72 Sotto un secondo profilo, per chiarire se la remunerazione dovuta per le ferie annuali retribuite rientri nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alle clausole 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro, dalla giurisprudenza risulta che tale nozione include le condizioni relative alle retribuzioni [v., in tal senso, sentenze del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 36, nonché del 7 luglio 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punto 52 e giurisprudenza citata].
- 73 In particolare, la Corte ha dichiarato che rientrano nelle «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, gli elementi costitutivi della retribuzione, ivi compreso il livello di tali elementi, il diritto alle ferie annuali retribuite nonché le condizioni relative alle pensioni di vecchiaia che dipendono dal rapporto di lavoro [sentenze del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, EU:C:2022:263, punto 38, nonché del 27 giugno 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, punto 43]. Per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, la Corte ha statuito in modo analogo (sentenze del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 42, e del 19 ottobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punti 41 e 42).
- 74 Dato che il diritto alle ferie annuali retribuite comprende un diritto al pagamento, la retribuzione dovuta a tale titolo rientra quindi nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi delle clausole 4 dei due accordi quadro.

- 75 Pertanto, le situazioni di cui trattasi nel procedimento principale rientrano nell'ambito di applicazione *ratione materiae* di tali clausole 4.
- 76 Sotto un terzo profilo, occorre vagliare se i dipendenti interessati, nell'ambito del loro contratto a tempo determinato e a tempo parziale, svolgano un lavoro identico o simile, nell'accezione dei due accordi quadro, a quello svolto da lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. A tal riguardo, occorre verificare se, tenuto conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di lavoro, si possa ritenere che tali dipendenti si trovino in una situazione comparabile [v., in tal senso, sentenza del 15 dicembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e a. (Ricercatori universitari), C-40/20 e C-173/20, EU:C:2022:985, punto 101 e giurisprudenza citata].
- 77 Ai sensi della clausola 3, punto 2 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale per «lavoratore a tempo pieno comparabile» si intende un lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze». La clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato precisa poi che per «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» si intende 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.
- 78 La Corte ha già statuito che, quando i lavoratori a tempo determinato esercitano le medesime mansioni dei lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato oppure occupano il loro stesso posto, occorre, in linea di principio, considerare le situazioni di queste due categorie di lavoratori come comparabili [sentenze del 15 dicembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e a. (Ricercatori universitari), C-40/20 e C-173/20, EU:C:2022:985, punto 102 e giurisprudenza citata, e del 19 ottobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punto 45].
- 79 Dalla decisione di rinvio risulta che, nell'ambito di un cumulo di un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno con un contratto a tempo determinato e a tempo parziale, i dipendenti interessati hanno provveduto, mediante la stipula di quest'ultimo contratto, alla copertura di altri insegnanti su posti vacanti, svolgendo così funzioni identiche a quelle di tali insegnanti.
- 80 Ne consegue che, in caso di cumulo di contratti in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, è soddisfatto il criterio della comparabilità delle situazioni, vale a dire che la situazione dei dipendenti interessati in quanto dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo parziale è comparabile a quella dei dipendenti occupati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.
- 81 Sotto un quarto profilo, per quanto attiene alla disparità di trattamento a scapito dei dipendenti interessati, dalla decisione di rinvio risulta che gli articoli 5 dei decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021, laddove tali dipendenti cumulino un contratto di base, in qualità di lavoratori a tempo indeterminato e a tempo pieno, e un secondo contratto, in qualità di lavoratori a tempo determinato e a tempo parziale con retribuzione oraria, non consentono di computare, nell'ambito del calcolo della retribuzione dovuta a titolo di ferie annuali retribuite, i redditi percepiti nell'ambito di tale secondo contratto.
- 82 Pertanto, fatta salva una verifica da parte del giudice del rinvio, si deve ritenere che i lavoratori interessati subiscano un trattamento meno favorevole per quanto riguarda il calcolo della remunerazione delle ferie annuali retribuite in caso di cumulo di due contratti di lavoro, uno a tempo indeterminato e a tempo pieno e l'altro a tempo determinato e a tempo parziale.
- 83 Occorre ricordare, da un lato, che le clausole 4 di entrambi gli accordi quadro stabiliscono il divieto di trattare i lavoratori a tempo determinato e a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo pieno comparabili per il solo fatto che lavorano a tempo parziale per un periodo determinato, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (v., in tal senso, sentenze del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 23, nonché del 5 maggio 2022, Universiteit Antwerpen e a., C-265/20, EU:C:2022:361, punto 43).

- 84 Dall'altro lato, la nozione di «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro, non può essere intesa nel senso che consente di giustificare una disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato o tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno adducendo il fatto che tale disparità è prevista da una norma generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo. In effetti, detta nozione richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa rientra 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 sia a tal fine necessaria. Detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla natura particolare delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati stipulati contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro [sentenze del 5 maggio 2022, *Universiteit Antwerpen e a.*, C-265/20, EU:C:2022:361, punti 53 e 54, nonché del 20 febbraio 2024, *X (Assenza di motivi di recesso)*, C-715/20, EU:C:2014:139, punti 58 e 59, e giurisprudenza citata].
- 85 Nel caso di specie, come risulta dalla decisione di rinvio, i giudici nazionali hanno ritenuto che il trattamento dei dipendenti interessati non fosse discriminatorio, in quanto la normativa di cui trattasi mira a garantire la continuità dell'attività di insegnamento, vuoi quando il titolare del posto di ruolo è in stato di incapacità al lavoro, vuoi nelle zone di difficile accesso, in cui il personale docente è in numero insufficiente.
- 86 Per appurare se la differenza di trattamento oggetto del procedimento principale risponda a un'esigenza reale, contribuisca a raggiungere l'obiettivo perseguito e si riveli necessaria a tal fine, occorre sottolineare la legittimità, di per sé, di tale obiettivo, vale a dire garantire la continuità dell'attività didattica. Risulta, tuttavia, che la normativa nazionale di cui trattasi non sia giustificata alla luce di tale obiettivo. Infatti, dalla decisione di rinvio emerge che la mancata computazione, nel calcolo della remunerazione dovuta per le ferie annuali retribuite dei dipendenti interessati, del lavoro svolto e dei redditi percepiti nell'ambito del contratto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale, non sia connessa al medesimo obiettivo.
- 87 Di conseguenza, si deve considerare che la differenza di trattamento dei lavoratori interessati non è giustificata da ragioni oggettive alla luce delle clausole 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro, per quanto riguarda il calcolo della remunerazione delle ferie annuali retribuite.
- 88 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, nonché le clausole 4 dei due accordi quadro, devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che prevede, in caso di cumulo da parte di un dipendente, da un lato, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con retribuzione oraria, che la remunerazione dovuta a tale dipendente per le ferie annuali retribuite non tenga conto del tempo di lavoro prestato e dei redditi percepiti nell'ambito dell'esecuzione di tale secondo contratto.

Sulla seconda questione

- 89 Con la sua seconda questione il giudice del rinvio si chiede, in sostanza, se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nonché le clausole 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale e a una prassi nazionale in forza delle quali, in caso di cumulo, da parte di un dipendente, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale che prevede una retribuzione oraria, da un lato, un'indennità di mensa viene concessa a tale dipendente in considerazione del solo tempo effettivo di lavoro prestato in esecuzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, l'importo di tale indennità non è incluso nel calcolo della remunerazione dovuta a titolo di ferie annuali retribuite.
- 90 In via preliminare, occorre rilevare che il giudice del rinvio ha precisato che l'indennità di mensa di cui trattasi nel procedimento principale è disciplinata dalla legge quadro n. 153/2017 sulla retribuzione del personale remunerato con fondi pubblici e costituisce un elemento della retribuzione. Per usufruire di

tale indennità non è necessario dimostrare che l'importo assegnato è effettivamente destinato a coprire le spese di vitto. Inoltre, detta indennità rientra nei redditi da lavoro dipendente mensili ed è soggetta alle stesse imposte e agli stessi oneri di tali redditi.

- 91 Ne consegue che la concessione dell'indennità di mensa rientra, a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite del dipendente garantito dall'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, nel diritto di godere, durante il suo periodo di ferie, di condizioni economiche comparabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro e, come ricordato al punto 51 della presente sentenza, che si tratta di un elemento dei diritti alle ferie annuali retribuite che, in linea di principio, devono essere calcolati in funzione dei periodi di lavoro effettivo. È in tale contesto che il giudice del rinvio ritiene che i dipendenti interessati abbiano subito un trattamento meno favorevole in materia di retribuzione, per quanto riguarda l'indennità di mensa concessa solo per il tempo effettivo di lavoro prestato nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno ma non per quello effettuato nell'ambito del contratto a tempo determinato e a tempo parziale.
- 92 A tal riguardo, sotto un primo profilo, come indicato al punto 71 della presente sentenza, i dipendenti interessati rientrano nell'ambito di applicazione *ratione personae* dei due accordi quadro.
- 93 Sotto un secondo profilo, per chiarire se l'indennità di mensa rientri nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alle clausole 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro, dalla decisione di rinvio risulta che l'indennità di mensa costituisce un reddito da lavoro dipendente. Inoltre, come ricordato al punto 73 della presente sentenza, la Corte ha dichiarato che le «condizioni di impiego» comprendono le condizioni relative alle retribuzioni (v. in tal senso, sentenza del 19 ottobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punto 41 e giurisprudenza citata).
- 94 Pertanto, occorre considerare che l'indennità di mensa, in quanto componente della retribuzione, rientra nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi delle clausole 4, punto 1, dei due accordi quadro.
- 95 Sotto un terzo profilo, per quanto riguarda la comparabilità delle situazioni, come constatato ai punti 79 e 80 della presente sentenza, si deve ritenere che i dipendenti interessati, in quanto dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, si trovino in una situazione comparabile a quella dei dipendenti occupati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.
- 96 Sotto un quarto profilo, relativamente all'esistenza di una disparità di trattamento, il giudice del rinvio precisa che l'indennità di mensa è disciplinata dall'articolo 18 della legge quadro n. 153/2017 e rappresenta un dodicesimo di due salari minimi lordi nazionali di base garantiti. Tale indennità è concessa proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro prestato nel corso del mese precedente entro il limite previsto all'articolo 25, paragrafo 1, di tale legge quadro, ossia il 30% delle retribuzioni di base.
- 97 Come risulta dalla decisione di rinvio, la concessione dell'indennità di mensa ai dipendenti interessati che hanno stipulato, parallelamente, un «contratto di base», corrispondente al contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, e un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale si effettua tenendo conto unicamente del lavoro effettivo svolto nell'ambito di tale «contratto di base» e, di conseguenza, della «retribuzione di base» percepita a tale titolo.
- 98 In tali circostanze, nei limiti in cui la «retribuzione di base» significa «retribuzione inerente al contratto di base», circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, occorre rilevare che i dipendenti interessati subiscono un trattamento meno favorevole rispetto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, poiché il calcolo dell'indennità di mensa non integra né il lavoro effettivo svolto nell'ambito del contratto a tempo determinato e a tempo parziale né i redditi percepiti a tale titolo.
- 99 Il giudice del rinvio spiega che tale differenza di trattamento è giustificata dal riferimento alla normativa nazionale che sancisce il diritto all'indennità di mensa e fissa un livello massimo di tale indennità al 30% delle retribuzioni di base, che è di norma raggiunto nell'ambito dell'esecuzione di un «contratto di base».

- 100 Peraltro, secondo l'opinione dissenziente espressa nella sentenza pronunciata in primo grado, alla quale il giudice del rinvio ha fatto riferimento, la differenza di trattamento di cui trattasi è giustificata dall'obiettivo di garantire un'alimentazione equilibrata e, di riflesso, uno stato di salute ottimale dei dipendenti. Secondo tale opinione, dal momento che i dipendenti interessati godono dell'indennità di mensa in base al «contratto di base», essi non possono beneficiarne anche per il lavoro effettivo svolto nell'ambito del contratto a tempo determinato e a tempo parziale che prevede una retribuzione oraria, poiché tale indennità è concessa proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro prestato che si riferisce al giorno lavorativo e non alle ore lavorate.
- 101 Tuttavia, come risulta dal punto 90 della presente sentenza, l'indennità di mensa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una componente dei redditi da lavoro mensili versata a prescindere dalle spese effettivamente sostenute per i pasti.
- 102 Come risulta dal punto 83 della presente sentenza, i dipendenti interessati, in quanto dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo parziale, non possono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, a meno che un trattamento diverso sia giustificato da ragioni oggettive.
- 103 Peraltro, la Corte ha già statuito che la retribuzione dei lavoratori a tempo parziale dev'essere equivalente a quella dei lavoratori a tempo pieno, fatta salva l'applicazione del principio del *pro rata temporis* enunciato dalla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro (v., in tal senso, sentenza del 19 ottobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punto 53).
- 104 Nel caso di specie, i dipendenti interessati non fruiscono dell'indennità di mensa quale elemento di retribuzione del lavoro effettivo svolto in base al contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale poiché, come indicato al punto 99 della presente sentenza, il livello massimo dell'indennità di mensa è di norma raggiunto nell'ambito dell'esecuzione di un «contratto di base». In tali circostanze, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, risulta che il principio del *pro rata temporis* enunciato alle clausole 4, punto 2, di entrambi gli accordi quadro non è applicato correttamente.
- 105 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 nonché le clausole 4, punto 1, di entrambi gli accordi quadro devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale e a una prassi nazionale in forza delle quali, in caso di cumulo, da parte di un dipendente, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale che prevede una retribuzione oraria, da un lato, l'indennità di mensa è concessa a tale dipendente in considerazione del solo tempo effettivo di lavoro prestato in esecuzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, l'importo di tale indennità non è incluso nel calcolo della remunerazione dovuta per le ferie annuali retribuite.

Sulle spese

- 106 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 (Prima Sezione) dichiara:

- 1) **L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, e la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla**

direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato,

devono essere interpretati nel senso che:

essi ostano a una normativa nazionale che prevede, in caso di cumulo da parte di un dipendente, da un lato, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con retribuzione oraria, che la remunerazione dovuta a tale dipendente per le ferie annuali retribuite non tenga conto del tempo di lavoro prestato e dei redditi percepiti nell'ambito dell'esecuzione di tale secondo contratto.

- 2) L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88; la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81, e la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70,**

devono essere interpretati nel senso che:

essi ostano a una normativa nazionale e a una prassi nazionale in forza delle quali, in caso di cumulo, da parte di un dipendente, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e di un contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale che prevede una retribuzione oraria, da un lato, l'indennità di mensa viene concessa a tale dipendente in considerazione del solo tempo effettivo di lavoro prestato in esecuzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno e, dall'altro, l'importo di tale indennità non è incluso nel calcolo della remunerazione dovuta per le ferie annuali retribuite.

Firme

* [Lingua processuale: il rumeno.](#)