

Versione anonimizzata

C-282/19 - 1

Causa C-282/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

3 aprile 2019

Giudice del rinvio:

Tribunale di Napoli (Italia)

Data della decisione di rinvio:

13 febbraio 2019

Iscritto nel Registro della Corte di giustizia sotto il n° 1112026	
Lussemburgo, -5. 04. 2019	Per il Cancelliere,
Fax/E-mail:	Roberto Schiano
Depositato il: 3/4/19	Amministratore

Ricorrenti:

YT e a.

Resistenti:

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Interveniente:

Federazione GILDA-UNAMS

TRIBUNALE DI NAPOLI

III SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Tribunale di Napoli in funzione di Giudice del lavoro [OMISSIS], nel procedimento nella causa civile n. [OMISSIS] avente ad oggetto contratti a termine e vertente

TRA

YT e a. [OMISSIS]

RICORRENTI

IT

E

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro p.t., nonché Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, in persona del l.r.p.t.,
[OMISSIS]

RESISTENTI

NONCHÉ

Federazione GILDA-UNAMS, in persona del Segretario generale p.t.,
[OMISSIS] INTERVENIENTE

ha pronunciato la seguente:

[Or.2]

ORDINANZA

[OMISSIS] [procedura]

[OMISSIS]

Pende innanzi questo giudice azione proposta dai ricorrenti indicati in epigrafe, nel corso della quale è risultato che gli stessi sono stati assunti dal Ministero convenuto con plurimi contratti a tempo determinato di durata annuale (1 settembre/31 agosto), come insegnanti di religione cattolica e specificamente YT dall'a.s. 2003/2004 e a. [OMISSIS] *[elenco degli altri ricorrenti con riferimento all'anno scolastico in cui ciascuno di loro è stato assunto]*. Tali contratti, in essere alla data del deposito del ricorso (31.7.15), hanno tutti una durata totale complessiva superiore a 36 mesi (quattro di essi ultraventennale). Non è contestato che siano stati impiegati [OMISSIS] *[fatti irrilevanti ai fini del procedimento]* con contratti automaticamente confermati (art 40, comma 5, CCNL Scuola novembre 2007), assunti sulla base di graduatorie regionali per [Or.3] diocesi e di atto di nomina del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale, su proposta dell'ordinario diocesano [OMISSIS] *[fatti irrilevanti ai fini del procedimento]*. Per essi non ha operato il meccanismo di immissione in ruolo di cui all'art. 399 d.lgs. n. 297/94 per cui gli insegnanti di religione cattolica risultano di fatto discriminati rispetto a tutti gli altri docenti. Hanno dunque chiesto la trasformazione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368/01 ed ai sensi dell'art. 5, commi 3 e 4, del medesimo d.lgs. ed, in subordine, il risarcimento del danno, con eccezione [di un ricorrente] che è stato assunto, nel corso del giudizio, per il diverso e distinto insegnamento di Storia e Filosofia ed ha dunque richiesto il solo risarcimento del danno, rinunciando ad ogni altra domanda.

Il Ministero convenuto ha eccepito la inammissibilità e la infondatezza del ricorso. Con memoria di intervento del 10.1.17 si è costituita in giudizio [OMISSIS]

[*riferimento al diritto nazionale*] la Federazione GILDA-UNAMS, quale organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. 29.11.07, evidenziando, tra l'altro, la discriminazione perpetrata nei confronti dei docenti di religione dalla l. 107/15, che non consentiva, diversamente dagli altri docenti, la loro stabilizzazione, pur in possesso di identica idoneità all'insegnamento [OMISSIS] [*riferimento al diritto nazionale*].

VALUTAZIONI DEL GIUDICE SUGLI ATTI DI CAUSA

LA NORMATIVA GENERALE INTERNA

[Or.4]

1. [OMISSIS] [*introduzione al contenuto dell'ordinanza*]
2. Gli istanti si dolgono della illegittima reiterazione di contratti con la P.A. convenuta e si verte, quindi, nell'ambito di applicazione della Direttiva 1999/70/Ce, cui è stata data attuazione in ambito nazionale con il d.lgs. n. 368/01 prima e con il d.lgs. n. 81/15 poi, che hanno regolamentato ex novo la materia e disciplinando, oltre che le condizioni per l'apposizione del termine al contratto di lavoro, le sanzioni in ipotesi di violazione di dette condizioni.
3. La direttiva 1999/70/Ce è stata trasposta nel diritto italiano dal decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato. L'articolo 5, comma 4- bis, di tale decreto legislativo, nella versione in vigore all'epoca dei fatti del procedimento principale, dispone: «qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia [Or.5] complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2 (...)». Il comma 2 dispone: «Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini». Dunque al raggiungimento dei 36 mesi di durata del rapporto di lavoro a termine, lo stesso è, da tale data, a tempo indeterminato.
4. Detta norma è stata sostanzialmente riprodotta nel successivo d.lgs. n. 81/15, applicabile dal 25.6.15. Infatti l'art. 19 dello stesso, nel testo vigente all'epoca, dispone: «Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi... la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro,

non può superare i trentasei mesi... Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”.

5. Non vi può esser detto effetto, nel lavoro alle dipendenze della P.A., perché l'articolo 36 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni [Or.6] pubbliche, nel testo vigente all'epoca dei fatti, prevede: «1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (...) 2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.(...) 5. In ogni caso, la **violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante “dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative (...)».**
6. Ne deriva che, nel caso di specie, un ordinario lavoratore a termine del pubblico impiego potrebbe richiedere ed ottenere almeno il risarcimento del danno.
7. Per il **settore scuola** detta disposizione, che costituisce l'unica sanzione ordinariamente applicabile nei confronti della P.A., tra quelle indicate dalla clausola 5 dalla direttiva 1999/70/Ce, non risulta applicabile. Infatti il D.L. 13 maggio 2011, n. 70 ha introdotto il comma 4-bis all'art 10 del d.lgs. n. 368/01 disponendo: “...sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire [Or.7] la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto”. Analoga disposizione è contenuta nel d.lgs. n. 81/15 (art. 29, comma 2): “Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:...c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze...”, il capo escluso è quello relativo alla disciplina dei contratti a termine.
8. Detta disposizione, per orientamento assolutamente costante della Corte di cassazione, che costituisce diritto vivente, ha portata solo ricognitiva di una non applicabilità già insita nel tessuto normativo (cfr Corte di cassazione, sentenza n. 10127/12: “La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal d.lgs.

n. 368 del 2001, essendone disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, che le attribuisce un connotato di specialità, ribadito dall'art. 9, comma 18, del d.l. n. 70 del 2011, conv. in legge n. 106 del 2011, tramite la conferma dell'esclusione della conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze"[OMISSIS] [richiamo di altre sentenze della Corte di cassazione che ribadiscono quanto già esposto in precedenza]).

9. Dunque nessuna misura ostativa è prevista per il settore scuola, stante la inapplicabilità delle discipline ostative interne (prima il d.lgs. n. 368/01 e poi il d.lgs. n. 81/15) alla reiterazione dei contratti a termine e, con esse, delle sanzioni previste.

[Or.8]

10. Per gli insegnanti di religione cattolica, ulteriore e peggiorativa deroga alla disciplina del rapporto di lavoro è prevista dall'art. 309 del d.lgs. 297/94 (Insegnamento della religione cattolica): "Nelle scuole pubbliche non universitarie di ogni ordine e grado l'insegnamento della religione cattolica è disciplinato dall'accordo tra la Repubblica Italiana e la Santa sede e relativo protocollo addizionale, ratificato con legge 25 marzo 1985 n. 121 e dalle intese previste dal predetto protocollo addizionale, punto 5, lettera b). 2. Per l'insegnamento della religione cattolica il capo di istituto conferisce **incarichi annuali d'intesa con l'ordinario diocesano** secondo le disposizioni richiamate nel comma 1". Nel caso invece di insegnanti di religione cattolica assunti mediante l'unico concorso pubblico mai espletato, l'art 3 della Legge n.186/03 dispone che ciascun candidato al concorso deve "essere in possesso del riconoscimento di idoneità...rilasciato dall'ordinario diocesano competente per territorio e può concorrere soltanto per i posti disponibili nel territorio di pertinenza della diocesi....

7. Le commissioni compilano l'elenco di coloro che hanno superato il concorso, valutando, oltre al risultato delle prove, esclusivamente i titoli... Il dirigente regionale approva l'elenco ed invia all'ordinario diocesano competente per territorio i nominativi di coloro che si trovano in posizione utile per occupare i posti delle dotazioni organiche... Dall'elenco dei docenti che hanno superato il concorso il dirigente regionale attinge per segnalare all'ordinario diocesano i nominativi necessari per coprire i posti che si rendano eventualmente vacanti nelle dotazioni organiche durante il periodo di validità del concorso.

8. L'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato è disposta dal [Or.9] dirigente regionale, d'intesa con l'ordinario diocesano competente per territorio, ai sensi del numero 5, lettera a), del Protocollo addizionale di cui all'articolo 1, comma 1, e del punto 2.5 dell'Intesa di cui al medesimo articolo 1, comma 1,...

9. Ai motivi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dalle disposizioni vigenti si aggiunge la revoca dell'idoneità da parte dell'ordinario diocesano competente per territorio divenuta esecutiva a norma dell'ordinamento canonico, [OMISSIS] [dettagli non rilevanti ai fini del procedimento]”.

Dunque la revoca della idoneità, da parte dell'ordinario diocesano, costituisce motivo valido di licenziamento.

11. L'Intesa tra il Ministero della Pubblica Istruzione e la Conferenza Episcopale Italiana circa l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche italiane (Dpr 16-12-1985, n. 751/Dpr 23-6-1990, n. 202) nel testo integrato dalla revisione dell'Intesa, all'art 2, comma 5, dispone: “L'insegnamento della religione cattolica è impartito da insegnanti in possesso di idoneità riconosciuta dall'ordinario diocesano e da esso non revocata, nominati, d'intesa con l'ordinario diocesano, dalle competenti autorità scolastiche ai sensi della normativa statale. Ai fini del raggiungimento dell'intesa per la nomina dei singoli docenti l'ordinario diocesano, ricevuta comunicazione dall'autorità scolastica delle esigenze anche orarie relative all'insegnamento in ciascun circolo o istituto, propone i nominativi delle persone ritenute idonee e in possesso dei titoli di qualificazione professionale di cui al successivo punto 4”. Detta intesa è stata sostituita da quella del 28.6.12, di identico [Or.10] contenuto lessicale (art 2, comma 5)”¹.
12. Dunque l'idoneità [riconosciuta] da parte dell'ordinario diocesano, ottenuta la prima volta, può solo essere revocata e non [è] conferita annualmente, e per intesa con l'ordinario diocesano deve intendersi l'elenco, secondo graduatoria, delle persone ritenute idonee e in possesso dei titoli di qualificazione professionale: dunque l'intesa si sostanzia, nel caso dei ricorrenti, già ritenuta e non revocata idoneità, possedendo gli stessi i titoli necessari all'insegnamento.
13. L'art 40, comma 5, del C.C.N.L. Scuola del 27.11.07 dispone: “Gli insegnanti di religione cattolica sono assunti secondo la disciplina di cui all'art. 309 del decreto legislativo n. 297 del 1994, mediante contratto di incarico annuale che si intende confermato qualora permangano le condizioni ed i requisiti prescritti dalle vigenti disposizioni di legge”.
14. I rapporti di lavoro di cui è causa sono dunque assolutamente precari e privi di tutela (la legislazione interna non prevede neppure la possibilità di assunzione mediante scorrimento di graduatoria), solo in ragione delle previsioni di cui all'art. 309 del d.lgs. n. 297/94 ed all'art 40, comma 5, del CCNL.
15. In questo contesto normativo la C.g.u.e., con la Sentenza Sciotto (C- 331/17) ha statuito che “La clausola 5 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, deve essere [Or.11] interpretata nel senso che

¹ [OMISSIS] [testo identico a quello dell'articolo succitato]

essa osta ad una normativa nazionale...in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore". La Corte costituzionale, con la Sentenza n. 248/18, ha di contro confermato che "non può che confermarsi l'impossibilità per tutto il settore pubblico di conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato - secondo la pacifica giurisprudenza eurounitaria e nazionale". Ne deriva un contrasto tra dette Alte corti in relazione ai poteri del giudice interno, che dovrebbe sempre passare per il tramite della Corte costituzionale, nonché non potrebbe mai costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nei vari settori della P.A., anche in ipotesi di assoluta assenza delle misure ostative di cui alla Clausola 5. Da qui la necessità di interrogare nuovamente la C.g.u.e.

IL PRIMO QUESITO

16. Dovendo questo giudice dare attuazione al diritto dell'Unione europea, è necessario chiedere alla Corte di giustizia se, nel descritto contesto normativo, il diverso trattamento riservato ai soli insegnanti di religione cattolica, quali gli istanti, costituisca discriminazione per motivi religiosi, ai sensi dell'art 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (norma primaria dei Trattati, dopo la costituzionalizzazione della Carta di [Or.12] Nizza nelle citate recenti sentenze della Corte di giustizia Egenberger, Bauer e Willmeroth e Max-Planck) e della direttiva 2000/78/ce ovvero se la circostanza che [l']idoneità già in possesso del lavoratore possa essere revocata, [revoca] che costituisce ordinariamente, per i docenti di religione cattolica assunti a tempo indeterminato, motivo valido di licenziamento, costituisca ragione giustificatrice idonea perché solo gli insegnanti di religione cattolica, quali gli istanti, siano trattati diversamente dagli altri docenti.

IL SECONDO QUESITO

17. In ipotesi la Corte di giustizia dovesse ritenere la sussistenza di discriminazione diretta, ai sensi dell'art 2, paragrafo 2, lett. a) della direttiva, per motivi religiosi (art 1), deve interrogarsi la Corte circa gli strumenti che ha questo giudice per eliminarne le conseguenze, tenuto conto che tutti gli altri docenti sono stati destinatari del piano straordinario di assunzioni di cui alla l. 107/15, essendo notorio che tutti o quasi hanno ottenuto la immissione in ruolo con conseguente contratto di lavoro a tempo indeterminato, dalla quale sono esclusi gli insegnanti di religione cattolica, e, dunque, se questo giudice debba costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La immissione in ruolo ha riguardato migliaia di docenti, inseriti nelle graduatorie provinciali ad esaurimento della scuola pubblica, che sono stati immessi in ruolo con decorrenza giuridica dal 1° settembre 2015, ai

sensi dell'art. 1, commi 95 ss., della legge n. 107/2015, senza il possesso di alcun titolo di servizio nella pubblica amministrazione scolastica, per la mera condizione di essere inseriti in una graduatoria selettiva permanente ad esaurimento, il cui accesso era consentito fino al 2007 anche senza il superamento come idoneità all'insegnamento di procedura concorsuale, ai sensi dell'art. 399, [Or.13] comma 1, d.lgs. n. 297/1994, e quindi sulla base di “meri automatismi” con lo scorrimento delle g.a.e. come ben ricostruito dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 187/2016, punto 18.1 (“Per i docenti, si è scelta la strada della loro stabilizzazione con il piano straordinario destinato alla «copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell’organico di diritto». Esso è volto a garantire all’intera massa di docenti precari la possibilità di fruire di un accesso privilegiato al pubblico impiego [OMISSIS] [ripetizioni e riferimento al diritto nazionale]. In tal modo vengono attribuite serie e indiscutibili chances di immissione in ruolo a tutto il personale interessato, secondo una delle alternative espressamente prese in considerazione dalla Corte di giustizia. La scelta è più lungimirante rispetto a quella del risarcimento, che avrebbe lasciato il sistema scolastico nell’attuale incertezza organizzativa e il personale in uno stato di provvisorietà perenne; una scelta che - va sottolineato - richiede uno sforzo organizzativo e finanziario estremamente impegnativo e che comporta un’attuazione invero peculiare di un principio basilare del pubblico impiego (l’accesso con concorso pubblico), volto a garantire non solo l’imparzialità ma anche l’efficienza dell’ amministrazione (art. 97 Cost.)”).

IL TERZO QUESITO

18. Il terzo quesito attiene alla circostanza se la clausola 5 dell’accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/Ce debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi, in forza della [Or.14] quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa, non sono applicabili al settore scuola, con specifico riferimento ai docenti di religione cattolica.
19. In specie non è chiaro se, in tale settore, una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per un periodo di tempo indefinito possa essere giustificata da una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell’accordo quadro, costituita dalla necessità d’intesa con l’ordinario diocesano, che è, per i docenti di religione cattolica assunti a tempo indeterminato, motivo valido di licenziamento, ovvero debba ritenersi una discriminazione vietata ai sensi dell’art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. In buona sostanza la domanda è se la ragione che può costituire valido motivo di licenziamento possa costituire ragione per non applicare le misure ostative e sanzionatorie di cui alla Clausola 5 dell’accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/Ce

IL QUARTO QUESITO

20. In ipotesi di ritenuta violazione della clausola 5 della direttiva 1999/70/Ce dal momento che la normativa nazionale contiene norme applicabili ai contratti di lavoro di diritto comune dirette a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato, prevedendo la conversione automatica di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa, se sia possibile in ragione dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali [Or.15] dell'Unione europea, della clausola 4 dell'accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/Ce e/o l'art.1 della direttiva 2000/78//Ce, la disapplicazione le norme che impediscono la conversione automatica di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa.
21. La normativa nazionale applicabile ai ricorrenti non consente in nessuna ipotesi, nel settore di attività scuola, in relazione ai lavoratori a termine docenti di religione cattolica, la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato: deve richiedersi se essa possa instaurare una discriminazione, ai sensi dell'art. 21 della Carta di Nizza e dell'art 2 della direttiva 2000/78/Ce, tra lavoratori a tempo determinato di detto settore e lavoratori a tempo determinato di diritto comune, poiché questi ultimi, dopo la conversione del loro contratto di lavoro in caso di violazione delle norme relative alla conclusione di contratti a tempo determinato, possono diventare lavoratori a tempo indeterminato comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro e dunque se il giudice debba applicare, in forza della clausola 4 della direttiva 1999/70/Ce, in assenza di altre sanzioni, le norme di diritto interno che prevedono, per i lavoratori di diritto comune, la costituzione del rapporto di lavoro.
22. Deve peraltro ricordarsi come la comparazione dei docenti di religione cattolica con gli altri lavoratori del settore scuola non possa portare per gli stessi un effetto analogo a quello ottenuto dagli altri docenti del settore scuola, posto che le procedure di cui alla l. 107/15 non sono attivabili da questo giudice, nonché da segnalarsi l'urgenza connessa alla soluzione della presente controversia, posto che è stato necessario attendere il [Or.16] pronunciamento delle Corti superiori (C.g.u.e. e Corte costituzionale) senza che se ne sia potuta trarre alcuna indicazione utile alla definizione della presente controversia in conformità agli obblighi eurounitari.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Napoli [OMISSIS] [*richiami alla legislazione UE e alla legislazione nazionale in materia di rinvio pregiudiziale*] chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea di pronunciarsi sulle seguenti questioni di cui in parte motiva ed in particolare:

- 1) *Se il diverso trattamento riservato ai soli insegnanti di religione cattolica, quali gli istanti, costituisca discriminazione per motivi religiosi, ai sensi dell'art 21 della Carta di Nizza e della direttiva 2000/ 78/CE ovvero se la circostanza che [l']idoneità già in possesso del lavoratore possa essere revocata sia ragione giustificatrice idonea perché solo gli insegnanti di religione cattolica, quali gli istanti, siano trattati diversamente dagli altri docenti, non beneficiando di alcuna misura ostativa prevista dalla Clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato il 18 marzo 1999, figurante nell'allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato;*
- 2) *In ipotesi di ritenuta sussistenza di discriminazione diretta, ai sensi dell'art 2, paragrafo 2, lett a) della direttiva 200/78/ce, per motivi religiosi (art 1), nonché ai sensi della Carta di Nizza, deve interrogarsi la Corte circa gli strumenti che questo giudice può adoperare per eliminarne le conseguenze, tenuto conto che tutti i docenti diversi dagli insegnanti di religione cattolica [Or.17] sono stati destinatari del piano straordinario di assunzioni di cui alla l. 107/15, ottenendo la immissione in ruolo con conseguente contratto di lavoro a tempo indeterminato, e, dunque, se questo giudice debba costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Amministrazione convenuta;*
- 3) *se la clausola 5 dell'accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/CE debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa, non sono applicabili al settore scuola, con specifico riferimento ai docenti di religione cattolica, in modo tale da consentire una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per un periodo di tempo indefinito; in particolare se possa costituire ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, la necessità d'intesa con l'ordinario diocesano, ovvero, di contro, debba ritenersi una discriminazione vietata ai sensi dell'art 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;*
- 4) *in ipotesi di risposta positiva al quesito sub 3 se l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la clausola 4 dell'accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/CE e/o l'art. 1 della direttiva 2000/78/CE(...) consentano la disapplicazione [delle] norme che impediscono la conversione automatica di un contratto a tempo*

determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa.

[Or.18]

[OMISSIS] *[formule di rito]*

Napoli il 13.2.19.

[OMISSIS]