



Sentenza della Corte

nella causa C-706/23 | Școala gimnazială « Mihai Eminescu »

Comunicato stampa n. 142/26

Lussemburgo, 8 ottobre 2026

La Corte chiarisce i requisiti del diritto dell'Unione in materia di non discriminazione dei lavoratori in caso di cumulo di contratti di lavoro

I diritti di un dipendente a tempo pieno, che svolge in parallelo un'attività a tempo parziale con retribuzione oraria, devono essere calcolati sulla base del lavoro svolto e dei redditi percepiti nell'ambito di entrambi i contratti

Tra il 2019 e il 2022 quattordici insegnanti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno presso istituti di istruzione preuniversitaria in Romania hanno anche prestato, negli stessi istituti, un'attività a tempo determinato e a tempo parziale, retribuita su base oraria, da settembre a giugno di ogni anno scolastico. Durante tale periodo, i diritti retributivi relativi alle ferie annuali e alla loro indennità di mensa sono stati calcolati esclusivamente sulla base del loro contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. Ritenendo di avere anche diritto, in relazione alla loro attività a tempo parziale retribuita su base oraria, alle indennità relative alle ferie annuali e alle indennità di mensa, calcolate proporzionalmente al tempo di lavoro prestato in detto ambito, tali insegnanti hanno adito, tramite la loro organizzazione sindacale, il tribunale di primo grado di Vaslui (Romania), il quale ha accolto il loro ricorso nel 2023. Il datore di lavoro ha impugnato tale sentenza dinanzi alla Corte d'appello di Iași (Romania) che ha deciso di sottoporre alcune questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia.

La Corte d'appello chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione ¹ osti a una normativa nazionale che, in caso di cumulo di contratti da parte di uno stesso dipendente, prevede che i diritti retributivi di cui trattasi siano calcolati sulla sola base del suo contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Nella sentenza odierna, la Corte di giustizia ricorda innanzitutto che ogni lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane ². Tale diritto costituisce un principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione. Di conseguenza, non è possibile derogare a tale principio e la sua attuazione deve avvenire nei limiti indicati dalla direttiva relativa a taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Pertanto, per la durata delle ferie annuali il lavoratore deve percepire, in forza del suo contratto di lavoro, una remunerazione che, per quanto riguarda il salario, sia paragonabile ai periodi di lavoro. Nel caso di specie, la situazione è caratterizzata da un cumulo di contratti di lavoro da parte dei medesimi dipendenti. L'esclusione, dal calcolo della remunerazione dovuta a titolo delle ferie annuali retribuite, delle ore lavorate da questi ultimi sulla base del loro contratto a tempo determinato e a tempo parziale ha quindi indotto la Corte a esaminare anche gli accordi quadro sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato, che figurano, rispettivamente, negli allegati alle direttive 97/81/CE e 1999/70/CE ³, e ad applicarli, infine, a tale situazione di cumulo.

La Corte ritiene infatti che ogni dipendente in tale situazione rientri sia nella nozione di «lavoratore a tempo determinato» sia in quella di «lavoratore a tempo parziale», figuranti in detti accordi quadro, e che l'indennità di mensa, in quanto componente della retribuzione, rientri nella nozione di «condizioni di impiego».

Successivamente, la Corte rileva che ciascun accordo quadro contiene una clausola che vieta qualsiasi trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale rispetto a lavoratori a tempo pieno comparabili. Questi divieti costituiscono l'espressione del principio generale di uguaglianza. La Corte ricorda inoltre che tali clausole non devono

essere interpretate in modo restrittivo, poiché mirano a garantire una tutela sociale contro qualsiasi discriminazione, anche quando un dipendente cumula due contratti di lavoro, come nel caso di specie.

Infine, la Corte considera che la disparità di trattamento accertata tra le due categorie di lavoratori non è giustificata da ragioni oggettive e che il principio del *pro rata temporis* enunciato in entrambi gli accordi quadro non è applicato correttamente.

Di conseguenza, il diritto dell'Unione osta a una normativa nazionale quale quella rumena da cui è scaturita la controversia.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte di giustizia dell'Unione europea in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione.

Il Tribunale è competente a trattare le domande di pronuncia pregiudiziale che rientrino esclusivamente nelle seguenti materie 1) sistema comune di imposta sul valore aggiunto (IVA), 2) diritti di accisa, 3) codice doganale, 4) classificazione tariffaria delle merci nella nomenclatura combinata, 5) compensazione pecuniaria e assistenza dei passeggeri in caso di negato imbarco, di ritardo o cancellazione di servizi di trasporto, o 6) sistema di scambio di quote di emissione di gas a effetto serra. La Corte di giustizia è competente a trattare tutte le altre domande di pronuncia pregiudiziale.

Né la Corte né il Tribunale si pronunciano sulla controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte o del Tribunale. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia. La presentazione dei fatti e del contesto normativo si riferisce al periodo pertinente e si basa sul fascicolo di causa.

Il [testo integrale e, se del caso, la sintesi](#) della sentenza sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Luca Costanzo ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Curia Web TV](#)» nonché su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Restate connessi!



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, nonché le clausole 4, punto 1, degli accordi quadro sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato, che figurano in allegato, rispettivamente, alle direttive 97/81/CE e 1999/70/CE.

² A norma dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

³ [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 [direttiva 1999/70/CE](#) del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.