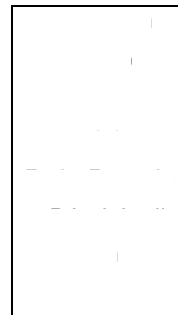




LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta da:



ha pronunciato la seguente

ORDINANZA INTERLOCUTORIA



OGGETTO DELLA CONTROVERSIA E FATTI PERTINENTI

1. Con ricorso depositato il 19 ottobre 2022, si è rivolta al Tribunale di Terni, in funzione di giudice del lavoro, esponendo di aver prestato servizio come docente nella scuola superiore di secondo grado alle dipendenze del Ministero dell'istruzione, in forza di contratti di lavoro a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche, stipulati per gli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023.

Su queste basi, ha chiesto il riconoscimento del diritto alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche (cd. Carta del docente), dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, destinata all'acquisto di beni e servizi formativi, prevista dall'art. 1, comma 121, della legge 13 luglio 2015, n. 107.

La domanda è stata fondata sulla circostanza che la Carta del docente, prevista per i soli docenti di ruolo con contratto a tempo indeterminato, doveva tuttavia dirsi ormai spettante anche ai docenti con contratto a tempo determinato, alla luce di quanto statuito dalla Corte di cassazione con la sentenza n. 29961 del 27 ottobre 2023.

2. Con sentenza n. 178 del 18 aprile 2024, il Tribunale di Terni ha accolto integralmente la domanda e ha condannato il Ministero dell'istruzione a erogare in favore della ricorrente la Carta del docente per gli anni sopra indicati.

3. Avverso la sentenza di primo grado ha proposto appello il Ministero dell'istruzione, limitatamente agli anni 2017/2018, 2018/2019, 2021/2022, 2022/2023, contestando che la Carta del docente potesse essere erogata in favore della Riahi per anni nei



quali ella aveva sì lavorato con contratto di lavoro a tempo determinato, ma con un orario a tempo parziale, di durata inferiore a nove ore settimanali.

4. La Corte d'appello di Perugia, con sentenza n. 146/2024, pubblicata il 18 settembre 2024, ha accolto l'appello e parzialmente riformato la sentenza di primo grado del Tribunale di Terni.

La Corte d'appello ha osservato che negli anni 2017/2018, 2018/2019, 2021/2022, 2022/2023 la docente era stata destinataria di incarichi di supplenza fino al termine delle attività didattiche ex art. 4, comma 2, della legge n. 124 del 1999, di durata oraria settimanale pari rispettivamente al 39% nel primo anno, al 39% nel secondo, al 33% nel terzo, al 27% nel quarto.

Per tale ragione, ella non poteva essere ritenuta in quegli anni lavoratrice comparabile agli insegnanti di ruolo nel senso voluto dalla clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP del 18 marzo 1999, allegato alla direttiva Ue 28 giugno 1999, 70/1999/CE e non avesse pertanto diritto allo stesso trattamento loro riservato, ossia all'erogazione in suo favore della Carta del docente.

Ad avviso della Corte d'appello, poiché il *part time* è ammesso per i docenti di ruolo in misura non inferiore al 50 % dell'orario normale di cattedra (pari a 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria), l'incarico orario per la supplenza in misura inferiore alle 9 ore settimanali non può essere comparato a quello, pur a tempo parziale, conferito ai docenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

5. Per la cassazione della sentenza di secondo grado, ricorre la lavoratrice con ricorso affidato a un unico motivo, illustrato da successiva memoria.



5.1. In particolare, la ricorrente denuncia la violazione o errata ricognizione di legge, in relazione all'art. 1, commi 121, 124 e ss. della legge 13 luglio 2015, n.107, in riferimento alla clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP del 18 marzo 1999 (erroneamente indicato in ricorso come regolamento), allegato alla direttiva Ue 28 giugno 1999, n. 70, all'art. 282 del d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297, nonché all'art. 63 CCNL Comparto scuola, come interpretati dalla giurisprudenza di legittimità.

5.2. Il Ministero dell'istruzione e del merito resiste con controricorso.

Il Pubblico ministero ha depositato memoria con cui ha chiesto l'accoglimento del ricorso.

All'esito dell'udienza del 20 gennaio 2026, il Collegio ha rilevato d'ufficio una questione da sottoporre alle parti e ha rinviato la causa a nuovo ruolo, assegnando il termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'ordinanza di rinvio per il deposito di osservazioni su tale questione.

Entrambe le parti hanno depositato osservazioni e il Pubblico ministero ha depositato una nuova memoria con cui ha chiesto l'accoglimento del ricorso.

Alla pubblica udienza del 16 giugno 2026, le parti hanno discusso oralmente la causa, riportandosi alle rispettive conclusioni.

LE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA RILEVANTI NEL GIUDIZIO

6. La controversia ha per oggetto il diritto del docente della scuola con contratto di lavoro a tempo determinato e orario parziale a ottenere la Carta del docente, prevista dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015, anche negli anni scolastici in cui presti la propria attività lavorativa con orario settimanale inferiore alle nove ore, misura inferiore al 50%



dell'orario normale di cattedra per gli istituti d'istruzione secondaria.

A venire in rilievo sono dunque sia la Direttiva 99/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, sia la 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.

**La Direttiva 99/70/CE del Consiglio del 28
giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP
sul lavoro a tempo determinato.**

6.1. Quanto alla Direttiva 99/70/CE, essa ha come scopo (art. 1 della direttiva) di attuare l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, che figura nell'allegato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE), accordo che a sua volta si propone l'obiettivo di:

- a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (clausola 1 dell'accordo).

La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata Principio di non discriminazione, prevede poi: "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. 4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”.

**La 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.**

6.2. Quanto alla Direttiva 97/81/CE, essa ha come scopo (art. 1 della direttiva) di attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), riportato nell'allegato, accordo che a sua volta si propone: a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale; b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori (clausola 1 dell'accordo).

Anche la clausola 4 dell'accordo quadro del 6 giugno 1997 è intitolata Principio di non discriminazione e prevede: “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. 4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1.”.

LE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE RILEVANTI NEL GIUDIZIO E LA LORO INTERPRETAZIONE DA PARTE DEL GIUDICE COMUNE

7. Le disposizioni del diritto nazionale rilevanti nel giudizio sono le seguenti.

Il lavoro a tempo determinato, con particolare riferimento ai docenti della scuola

8. Per quanto riguarda la Direttiva 99/70/CE, essa è stata attuata nel diritto italiano dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), il quale, nel suo testo originario, non dedicava disposizioni specifiche al lavoro dei docenti scolastici a tempo determinato.

In seguito, l'art. 9, comma 18, del d.l. 13 maggio 2011, n. 70, conv., con modif., dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, ha introdotto nell'art. 11 10 del d.lgs. n. 368 del 2001 un comma 4-*bis*, il cui testo era il seguente: «4-*bis*. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27



dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto diretto a escludere dal suo campo di applicazione i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire 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».

A seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 368 del 2001, la disciplina generale dei contratti a tempo determinato è confluita nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il cui art. 29, comma 2, lett. c), ribadisce tuttavia che essa non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze, in quanto già disciplinati da specifiche normative.

8.1. Per il personale docente della scuola, dunque, è rimasta applicabile la disciplina speciale, contenuta nell'art. 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124, il quale prevede, per quanto di interesse: «1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure



concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. 2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario. 3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee».

Benché speciale, secondo la giurisprudenza di questa Corte di cassazione tale disciplina deve essere comunque interpretata alla luce della lettera e dello spirito della Direttiva 99/70/CE.

Ne consegue che, anche rispetto al personale supplente, trovano applicazione, a determinate condizioni, il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva (v. tra le altre, in materia di progressioni stipendiali, Cass., Sez. L, Sentenza n. 22558 del 07/11/2016, Sez. L, Ordinanza n. 8945 del 06/04/2017, Sez. L, Sentenza n. 20918 del 05/08/2019, Sez. L, Sentenza n. 6132 del 07/03/2025; in materia di anzianità di servizio ad altri fini, Cass., Sez. L, Sentenza n. 31149 del 28/11/2019) e il divieto di abusiva reiterazione dei contratti a termine di cui alla clausola 5 dello stesso accordo quadro (v. tra le altre, Cass. Sez. L, Sentenza n. 22552 del 07/11/2016, Sez. L, Sentenza n. 3472 del 12/02/2020, Sez. L, Sentenza n. 18698 del 09/06/2022, Sez. L, Ordinanza n. 3908 del 21/02/2026).

Il lavoro a tempo parziale, con particolare riferimento ai docenti della scuola



9. Per quanto riguarda invece la Direttiva 97/81/CE, relativa al lavoro a tempo parziale, essa ha trovato attuazione nel diritto nazionale attraverso il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES) e successivamente nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, agli artt. 4 e seguenti.

Ai fini che interessano nel presente giudizio, la norma di maggiore importanza è quella contenuta nell'art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015, il quale regola il trattamento del lavoratore a tempo parziale e stabilisce:

«1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. 2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro». In tal modo, la disciplina in materia è stata innovata rispetto al regime previgente (art. 4, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 61 del 2000, che prevedeva che il lavoratore a tempo parziale beneficiasse dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile per alcuni determinati istituti, espressamente indicati, fra cui l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; riservando l'applicazione del principio del *pro rata* ad istituti prettamente economici; stabilendo



di regola il riproporzionamento per tutti i trattamenti economici e normativi.

Tuttavia, come già affermato da questa Corte di cassazione (Cass., Sez. L, Sentenza n. 5434 del 01/03/2025), la rilevata divergenza non induce a dubitare della conformità dell'ordinamento interno al diritto eurounitario, in quanto la diversa formulazione utilizzata nell'art. 7 citato non risulta di per sé eccentrica rispetto alla clausola generale contenuta in proposito nell'accordo quadro, risolvendosi, in ultima analisi, la verifica del rispetto del principio di non discriminazione nel riscontro dell'ammissibilità del criterio del *pro rata*, quale specificazione delle ragioni oggettive che giustificano il diverso trattamento del lavoratore a termine, secondo l'interpretazione resa dalla Corte di giustizia UE (CGUE 3 marzo 2021, C-841/19, JL, §§ da 42 a 44).

In tal modo sono stati recepiti nel diritto nazionale i principi ricavabili dalla clausola 4 della Direttiva 97/81/CE, ossia il principio di non discriminazione e il principio del *pro rata temporis*.

Neanche tale normativa dedica uno specifico riferimento al lavoro dei docenti della scuola.

Nondimeno, l'art. 12 del d.lgs. n. 81 del 2015, stabilisce: «Art. 12. Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche. 1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia».



9.1. Rispetto al personale docente della scuola, occorre distinguere tra personale di ruolo e supplenti.

9.1.1. Per quanto concerne i docenti di ruolo, il riferimento normativo è dato dall'art. 491 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 (Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado), il quale prevede, al comma 1, che «[f]ino al perfezionamento dei contratti collettivi, di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, l'orario obbligatorio di servizio dei docenti è determinato secondo quanto previsto dai commi seguenti» e al comma 6 che «[i]l rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato sulla base delle disposizioni contenute negli articoli 7 e 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554».

Tale ultimo rinvio deve dirsi tuttavia ormai superato, poiché la contrattazione collettiva ha nel frattempo regolato il rapporto di lavoro dei docenti a tempo parziale.

In particolare, il lavoro a tempo parziale dei docenti di ruolo trova tuttora la propria disciplina nell'art. 39 del CCNL Comparto Scuola 2006-2009 del 29 novembre 2007, il quale stabilisce:

«1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima. 2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno. 3. Ai fini della costituzione



di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale. 4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate. 5. I criteri e le modalità di cui al comma 4, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative sono preventivamente comunicate dal MPI alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 1, punto 1/b e verificate in un apposito incontro. 6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa. 7. Il tempo parziale può essere realizzato: con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale); con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale); con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61. 8. Il



personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno. 9. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto. 10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa. 11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. 12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.lgs. n.61/2000. 13. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'O.M. n.446/97, emanata in applicazione delle norme del CCNL 4 agosto 1995 e delle leggi n.662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'O.M. n.55/98».

Successivamente, la contrattazione collettiva ha accorpato il comparto Scuola propriamente detto al comparto Università e ricerca: così, gli artt. 56-58 del CCNL relativo al comparto



istruzione e ricerca triennio 2016-2018 del 19 aprile 2018 e gli artt. 107-109 del CCNL relativo al comparto istruzione e ricerca per il triennio 2019-2021 del 18 gennaio 2024 hanno riformulato la disciplina sul lavoro a tempo parziale e disapplicato le norme collettive precedenti.

Ciò è tuttavia avvenuto limitatamente al lavoro nell'Università e nella ricerca.

Per il personale della scuola, inclusi i docenti, la disciplina sul lavoro a tempo parziale contenuta nell'art. 39 del CCNL 2006-2009 non è mutata ed è rimasta applicabile (ai sensi dell'art. 1, CCNL 18 gennaio 2024, triennio 2019-2021), incluse le ordinanze ministeriali che vi hanno dato attuazione, anche nell'arco temporale durante il quale la ricorrente ha prestato l'attività lavorativa per cui è causa.

Pertanto, in tale arco temporale, i docenti di ruolo non potevano ottenere un *part time* inferiore al 50 % dell'orario a tempo pieno, che, per gli istituti di istruzione secondaria, è fissato in misura pari a 18 ore settimanali (art. 28, comma 5, CCNL 2006-2009, espressamente fatto salvo dall'art. 28 del CCNL 2016-2018; art. 43, comma 5, CCNL triennio 2019-2021, che ha disapplicato le precedenti disposizioni dettando una disciplina analoga).

9.1.2. Del tutto diversa è la disciplina dei supplenti, il cui orario di lavoro è calibrato sulle esigenze di scopertura oraria della singola scuola, per ciascun anno scolastico che viene in considerazione (art. 4 della legge n. 124 del 1999).

Per i docenti con contratto a tempo determinato il limite del 50 % dell'orario a tempo pieno fissato dalla contrattazione collettiva non opera, in quanto i supplenti, se pure possono essere chiamati a coprire cattedre e posti di insegnamento secondo l'orario dei docenti di ruolo (art. 4, comma 1 e comma 2, primo periodo),



possono anche essere destinatari di incarichi temporanei per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario (art. 4, comma 2, secondo periodo, e comma 3).

In tali ultime ipotesi, l'orario di lavoro dei supplenti non è determinato secondo le regole generali e non soggiace al limite del 50% di quello a tempo pieno, dovendosi adattare alle specifiche esigenze del singolo istituto scolastico.

La Carta elettronica del docente: evoluzione normativa e giurisprudenziale

10. La Carta elettronica del docente è un beneficio introdotto dall'art. 1, comma 121, della legge 13 luglio 2015, n. 107 (Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti), il cui testo originario prevedeva:

«121. Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi *post lauream* o a *master* universitari inerenti al profilo professionale,



per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile».

11. In relazione a tale testo originario, che limitava l'erogazione della Carta elettronica ai docenti di ruolo, questa Corte ha affermato, con la citata sentenza n. 29961 del 27 ottobre 2023, i seguenti principi.

11.1. La Carta del docente, prevista dall'art. 1, comma 121, della l. n. 107 del 2015, spetta, pur in assenza di domanda, anche ai docenti non di ruolo, sia a quelli con incarico annuale che a quelli titolari di incarico di docenza fino al termine delle attività didattiche; in caso di mancato riconoscimento tempestivo del beneficio, i docenti interni al sistema scolastico (iscritti nelle graduatorie di supplenze, incaricati di supplenza o transitati in ruolo) possono chiedere l'adempimento in forma specifica e quindi l'attribuzione della carta secondo il sistema proprio di essa e per un valore corrispondente a quello perduto, oltre a interessi o rivalutazione, ai sensi dell'art. 22, comma 36, della l. n. 724 del 1994, dalla data di maturazione del diritto alla sua concreta attribuzione; di contro, gli insegnanti usciti dal sistema scolastico per cessazione dal servizio o per cancellazione dalle graduatorie, possono chiedere il risarcimento dei danni, da provarsi pure a mezzo di presunzioni e da liquidarsi anche equitativamente, tenuto conto delle circostanze del caso concreto (quali, ad esempio, la durata della permanenza nel sistema scolastico), nei limiti del valore della carta, salva l'allegazione e la prova specifica di un pregiudizio maggiore (Cass. n. 29961 del 2023).



11.2. Con altre successive pronunce, questa Corte ha poi esteso il beneficio della Carta del docente anche al personale educativo (Cass., Sez. L, Sentenza n. 32104 del 31/10/2022, Sez. L, Ordinanza n. 9895 del 11/04/2024, Sez. L, Ordinanza n. 27872 del 29/10/2024).

11.3. L'affermazione di tali principi è avvenuta sul presupposto che, ai fini dell'erogazione della Carta del docente, i docenti di ruolo e i supplenti siano lavoratori tra loro comparabili, alla luce anche di quanto affermato dalla Corte di giustizia nella sentenza 18 maggio 2022, Ministero dell'istruzione, causa C-450/21.

In tale sentenza, la Corte di giustizia ha affermato che, ove il docente a tempo determinato risulti svolgere un'attività lavorativa, che abbia la stessa natura di quella svolta dal docente di ruolo e che richieda le stesse competenze professionali, un diverso trattamento nella erogazione della Carta del docente non è giustificato, non ravvisandosi alcuna ragione oggettiva per tale disparità (punti 43-48).

In particolare, la Corte di giustizia ha affermato: «45 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di



politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C 72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata). 46 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, come UC, non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C 72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). 47 A tale riguardo, il giudice del rinvio ha, in sostanza, precisato egli stesso che la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva e che, in ogni caso, essa non può essere giustificata dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato».

La Corte di giustizia ne ha dunque tratto le seguenti conclusioni: «48 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni pregiudiziali prima e seconda dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di



sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza».

11.4. Più di recente, la Corte di giustizia ha ribadito tali principi in due occasioni.

11.4.1. Anzitutto, nella sentenza del 3 luglio 2025, Lalfi, causa C-268/24, la Corte di giustizia ha affermato che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato osta non soltanto a una normativa nazionale che esclude dal godimento della Carta del docente i supplenti annuali, come affermato da questa Corte di cassazione nella sentenza n. 29961 del 2023, ma anche a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, che riserva il beneficio della carta elettronica ai docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi di tale disposizione.

Nella sentenza Lalfi, la Corte di giustizia non ha invece preso esplicita posizione sul problema del principio del *pro rata temporis* applicato alla Carta elettronica del docente, limitandosi a prendere



atto (punto 75) del fatto che «la normativa nazionale di cui si tratta nel procedimento principale non sembra applicare il principio del *pro rata temporis*, quale previsto al punto 2 della clausola 4 dell'accordo quadro e richiamato dal giudice del rinvio, dal momento che l'importo dell'indennità annuale concessa sotto forma della carta elettronica di cui si tratta è fisso e non dipende dalla durata effettiva dei periodi durante i quali i docenti interessati hanno lavorato».

11.4.2. Ancor più di recente, poi, nella sentenza del 29 gennaio 2026, Bariello, causa C-654/24 (punti 41-43), la Corte di giustizia, pur precisando che, per i docenti a tempo determinato ormai usciti dal sistema scolastico, l'erogazione della Carta del docente può essere sostituita dal riconoscimento di un diritto al risarcimento del danno subito a causa di tale mancata concessione, ha affermato che ciò deve avvenire alle stesse condizioni applicabili anche ai docenti assunti a tempo indeterminato che chiedono la concessione a posteriori della medesima carta e purché inoltre le modalità procedurali che disciplinano l'esercizio di detto diritto al risarcimento rispettino i principi di equivalenza e di effettività (punto 69).

12. L'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015 è stato modificato in tre occasioni.

Benché tali modifiche siano tutte posteriori alla sentenza della Corte di cassazione n. 29961 del 2023 e al periodo interessato dall'odierno giudizio, di esse occorre tenere conto per comprendere la volontà del legislatore all'indomani dell'estensione della Carta del docente ai docenti a tempo determinato.

Le modifiche sono state apportate: a) dall'art. 14, comma 4-*bis*, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143; b) dall'art. 1,



comma 572, lett. a), b), c), della legge 30 dicembre 2024, n. 207; c) dall'art. 6-*bis*, comma 1, lett. a) della legge 5 giugno 2025, n. 79.

Il testo risultante dalle modifiche e attualmente vigente è il seguente:

«121. Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, di valorizzarne le competenze professionali e di favorire l'esercizio della funzione docente, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo, del docente con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile, del docente con contratto di supplenza fino al termine delle attività didattiche nonché del personale educativo. La Carta, dell'importo fino a euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi *post lauream* o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per la fruizione di prodotti dell'editoria audiovisiva, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, per l'acquisto di strumenti musicali, per l'acquisto di servizi di trasporto di persone nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. A decorrere dall'anno scolastico 2025/2026, la Carta può essere utilizzata per



l'acquisto di hardware e software esclusivamente in occasione della prima erogazione della stessa e, successivamente, con cadenza quadriennale. Coloro che hanno percepito la Carta in uno degli anni scolastici precedenti al 2025/2026 possono utilizzarla per l'acquisto di hardware e software nell'anno scolastico 2025/2026 e, successivamente, con cadenza quadriennale. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile. A decorrere dall'anno scolastico 2025/2026, con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato entro il 30 gennaio di ogni anno, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione della Carta nonché annualmente l'importo nominale della stessa sulla base del numero dei docenti e del personale educativo di cui al primo periodo e delle risorse di cui al comma 123. Per l'anno scolastico 2024/2025 continuano ad applicarsi le modalità e i criteri definiti con il decreto di cui al comma 122.».

Rispetto alle questioni oggetto del presente giudizio, le modifiche rilevanti riguardano: a) l'estensione soggettiva della Carta ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile e ai docenti con contratto di supplenza fino al termine delle attività didattiche, nonché al personale educativo; b) l'ammontare della Carta non è determinato in misura fissa annuale, pari a 500 euro, ma ne è previsto un importo «fino a 500 euro»; c) i criteri e le modalità di assegnazione della Carta nonché l'importo nominale sono definiti annualmente con decreto ministeriale sulla base del numero degli aventi diritto e delle risorse stanziare.

Le questioni oggetto del presente giudizio

13. Come si è visto, l'odierna ricorrente è stata titolare, negli anni interessati dal presente giudizio, di incarichi di supplenza a



tempo determinato fino al termine delle attività didattiche, con orario lavorativo però inferiore alle 18 ore settimanali.

14. Alla luce della giurisprudenza di questa Corte, descritta nei paragrafi precedenti, il fatto che la Rihai sia stata docente con contratto a tempo determinato non può essere di ostacolo al riconoscimento in suo favore della Carta del docente.

I supplenti fino al termine delle attività didattiche svolgono infatti la stessa attività lavorativa dei docenti di ruolo, hanno le stesse competenze professionali di questi ultimi e necessitano della stessa formazione loro riservata.

In quanto lavoratori a tempo determinato, essi sono pertanto comparabili a quelli di ruolo, senza che sussistano ragioni oggettive che giustifichino nei loro confronti, rispetto alla Carta del docente, un diverso trattamento.

15. L'odierna ricorrente è stata tuttavia, negli anni considerati, una docente a tempo determinato con orario di lavoro a tempo parziale.

Neanche tale circostanza sarebbe di per sé ostativa al riconoscimento in suo favore della Carta del docente.

In base alla clausola 4 della Direttiva 97/81/CE e all'art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

Nondimeno, come si è visto, nella disciplina del rapporto di lavoro dei docenti della scuola esiste una differenziazione rispetto all'orario di lavoro: i docenti di ruolo non possono, in base alla contrattazione collettiva e alle ordinanze ministeriali tempo per tempo vigenti, usufruire di un orario di lavoro a tempo parziale inferiore al 50% dell'orario complessivo, che è pari a 18 ore settimanali; per i supplenti, invece, non esiste questo limite, in



quanto il loro orario di lavoro è calibrato sulle esigenze di scopertura oraria della singola scuola, per ciascun anno scolastico che viene in considerazione.

Può dunque accadere che un docente con contratto a tempo determinato espleti legittimamente la sua attività lavorativa per un numero di ore settimanali inferiore al 50% dell'orario complessivo ordinario.

È quanto accaduto nel caso dell'odierna ricorrente, la quale, negli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2021/2022, 2022/2023, è stata destinataria di incarichi di supplenza di durata oraria settimanale pari rispettivamente al 39% nel primo anno, al 39% nel secondo, al 33% nel terzo, al 27% nel quarto.

I docenti con contratto a tempo determinato non si trovano, rispetto all'orario di lavoro, in una condizione pienamente comparabile rispetto ai docenti di ruolo.

Pertanto, ove la Carta del docente venisse riconosciuta anche in favore dei docenti a tempo determinato con orario a tempo parziale inferiore al 50% dell'orario complessivo, essi godrebbero di un beneficio che i docenti di ruolo possono ottenere solo svolgendo la loro attività lavorativa per un numero di ore superiore, ciò che potrebbe evocare il rischio di "discriminazioni alla rovescia".

Inoltre, va considerato che, in base alla disciplina della Carta elettronica del docente *ratione temporis* applicabile negli anni scolastici interessati dal presente giudizio, il beneficio da erogare era pari a 500 euro annuali, senza che fosse prevista una graduazione in proporzione alle ore concretamente lavorate in rapporto all'orario complessivo ordinario dei docenti di ruolo, quali unici soggetti originariamente destinatari della misura.



Pertanto, in quegli anni, un supplente che, come l'odierna ricorrente, avesse lavorato con un orario settimanale inferiore al 50% dell'orario complessivo avrebbe avuto diritto a percepire 500 euro annuali, vale a dire la stessa somma percepita dai supplenti e dai docenti di ruolo con orario pieno, o comunque superiore al 50% delle ore settimanali.

16. Tale differenza di disciplina dell'orario di lavoro potrebbe portare a considerare i docenti con contratto di lavoro a tempo determinato, assegnatari di incarichi per un numero di ore settimanali inferiore al 50% dell'orario complessivo, lavoratori non comparabili con i docenti di ruolo ai fini della erogazione della Carta elettronica del docente prevista dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015.

Il problema del "pro rata temporis"

17. Un ulteriore profilo problematico riguarda l'importo della Carta del docente da erogare in favore dei lavoratori a tempo determinato.

Come si è visto, il testo originario dell'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015 prevedeva che la Carta del docente venisse erogata nella misura fissa di euro 500 annui e questa Corte, nel riconoscere il beneficio anche ai supplenti annuali e fino al termine delle attività didattiche non ha operato distinzioni quantitative.

Per i docenti a tempo parziale, tuttavia, tanto la disciplina generale dell'art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015, quanto la normativa collettiva sul lavoro *part time* dei docenti di ruolo prevedono che il trattamento economico e normativo debba essere proporzionato alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

Può dunque sorgere il dubbio che anche la Carta del docente, pur non costituendo una retribuzione accessoria, rientri nel concetto di trattamento economico e normativo proporzionale e soggiaccia



al principio del *pro rata temporis*, che pure la clausola 4 della direttiva 97/81/CE prevede.

Del resto, la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha più volte affermato che la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 si applica a tutti i vantaggi pagati in denaro al lavoratore quando la prestazione sia divisibile (v. Corte giust. Ue 5 novembre 2014, C-476/12, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, punti 21 e seguenti, e giurisprudenza precedente ivi richiamata).

A ciò deve aggiungersi che, come detto, il nuovo testo dell'art. 1, comma 121 della legge n. 107 del 2015, non prevede più un importo fisso annuale della Carta del docente, ma un importo nominale variabile, che non può superare i 500 euro annui e il cui esatto ammontare è determinato annualmente con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, «sulla base del numero dei docenti e del personale educativo di cui al primo periodo e delle risorse di cui al comma 123».

In particolare, il decreto ministeriale n. 59 del 31 marzo 2026, nel determinare i criteri e le modalità di assegnazione della Carta per l'anno scolastico 2025/2026, ha stabilito che essa è riconosciuta al docente di ruolo, al docente con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile, al docente con contratto di supplenza fino al termine delle attività didattiche nonché al personale educativo delle istituzioni scolastiche statali di ogni ordine e grado, **sia a tempo pieno che a tempo parziale**, indicando in euro 383,00 il valore nominale.

Pertanto, anche considerando l'incidenza dell'ampliamento della platea dei beneficiari sulla misura del beneficio, l'applicazione del principio del *pro rata*, seppure originariamente non previsto,



potrebbe valere a riequilibrare il riconoscimento della Carta in correlazione all'effettivo impegno lavorativo del destinatario.

Motivi che giustificano il rinvio pregiudiziale

18. I dubbi manifestati nei paragrafi precedenti rendono necessario interrogare la Corte di giustizia dell'Unione europea per la necessità dell'applicazione congiunta del principio di non discriminazione secondo due diverse direttive e, dunque, in ordine all'interpretazione da dare alla clausola 4 dell'accordo quadro 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 alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 99/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

19. I quesiti da porre sono i seguenti.

A) Se la clausola 4 dell'accordo quadro 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 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 99/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, anche lette in combinato disposto tra loro, debbano essere interpretate nel senso che ostano a una normativa nazionale, quale quella italiana di cui all'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015, nella versione anteriore alle modifiche apportate nel 2024 e nel 2025, la quale non prevede che la Carta elettronica del docente sia erogata in favore dei docenti con contratto di lavoro a tempo determinato e orario di lavoro a tempo parziale in misura inferiore al 50% dell'orario complessivo



settimanale, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

B) In caso di risposta affermativa al primo quesito, se la Carta elettronica del docente, anche negli anni anteriori alla modifica dell'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015, debba essere erogata in favore dei docenti di cui al quesito A) nella stessa misura prevista per i docenti con orario di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale in misura superiore al 50% dell'orario complessivo settimanale, o se invece debba essere applicato il criterio del «pro rata temporis», con conseguente erogazione della Carta elettronica del docente per un importo proporzionale all'orario di lavoro effettivo.

20. La Corte di cassazione rimette alla Corte di Giustizia dell'Unione europea le questioni pregiudiziali indicata sopra al paragrafo 18 e sospende il presente giudizio nelle more della pronuncia della Corte di giustizia.

21. Ai sensi delle "Raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale" della CGUE (2019/C 380/01), dispone l'anonimizzazione dell'ordinanza di rimessione in caso di diffusione.

22. Dispone la trasmissione alla CGUE di copia conforme all'originale della presente ordinanza, di copia del fascicolo di causa, e di copia conforme della presente ordinanza con i dati delle persone fisiche anonimizzati.

P.Q.M.

La Corte, visto l'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e l'art. 295 cod. proc. civ., chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione europea di pronunciarsi, in via pregiudiziale, sulla questione di interpretazione del diritto UE



indicata al paragrafo 19, punti A) e B) della motivazione della presente ordinanza. Dispone, nelle more della pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea, la sospensione del presente giudizio.

Dispone che copia conforme all'originale della presente ordinanza, nonché copia del fascicolo di causa sia trasmessa alla Corte di Giustizia dell'Unione europea. Riserva alla sentenza definitiva ogni pronuncia in ordine a spese e compensi professionali del presente giudizio. Ordina, in caso di diffusione, l'anonimizzazione nei sensi di cui in motivazione, e la trasmissione alla CGUE anche di copia conforme della presente ordinanza anonimizzata.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 16 giugno 2026

La Presidente

Annalisa Di Paolantonio

