

Secondo la CGUE hanno diritto alla “Carta del docente” anche i supplenti occupati a tempo determinato

di L. Pelliccia - 9 agosto 2025

Premessa

Con un’ordinanza del 16 aprile 2024, il Tribunale di Lecce, quale giudice del lavoro, disponendo la sospensione del relativo giudizio, ha deciso di sottoporre alla CGUE, in via pregiudiziale ai sensi dell’art. 19, co. 3, del TUE e dell’art. 267 del TFUE, la seguente questione:

- se la clausola 4 dell’Accordo quadro di cui alla dir. 99/70 vada interpretata nel senso che osta a una limitazione nell’attribuzione della carta docente di cui all’art. 1 c. 121 ss. legge del 13 luglio 2015, n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (GU n. 162, del 15 luglio 2015) basata sulla durata temporale della supplenza stessa;
- se alla luce della clausola 4 sopra citata possano considerarsi “ragioni oggettive” idonee ad escludere la ricorrenza di una ipotesi di discriminazione le tipologie di carenza di personale - rispondenti alle ipotesi di cui ai commi 1, 2 o 3 dell’art. 4 l. 124/99 cit. – che il singolo supplente va a “coprire”;
- se l’aver svolto –nel medesimo anno scolastico- supplenze temporanee in diverse scuole a seguito di plurimi e diversi contratti per supplenze temporanee possa ritenersi ragione oggettiva ex clausola 4 dell’Accordo quadro di cui alla direttiva 99/70;
- se, in ogni caso, debba ritenersi che il giudizio di comparabilità tra docenti a tempo determinato e a tempo indeterminato vada formulato *ex ante* o debba tener conto dell’effettiva durata dell’attività di supplenza svolta nel corso dell’anno (p.es., laddove seppur con più contratti, il supplente abbia lavorato per un arco temporale non dissimile da un supplente nominato a copertura di posto vacante su organico di fatto).

La fattispecie in esame era la seguente.

Nel corso dell’anno scolastico 2020/2021, una docente aveva effettuato una supplenza iniziata prima del 31 dicembre 2020 e proseguita fino al termine delle attività didattiche per tale anno scolastico. Nel corso dell’anno scolastico successivo, la stessa aveva effettuato una serie di supplenze in tre istituti scolastici diversi e in tre periodi distinti dell’anno.

Da qui la richiesta di beneficiare della carta elettronica prevista per entrambi gli anni scolastici.

Poiché il Ministero dell’istruzione non ha accolto la sua domanda, la docente ha proposto ricorso dinanzi al Tribunale di Lecce, al fine di far accertare il suo diritto di beneficiare di tale carta.

Più nello specifico parliamo della c.d. carta elettronica del docente, introdotta e disciplinata dall’art. 1, co. 7, della legge n. 107/2015, da utilizzarsi per l’acquisto di attrezzature e/o materiali comunque utili all’aggiornamento professionale del docente.

Com’è noto, la disposizione in questione ha creato non pochi problemi applicativi, specie con riguardo ai docenti “precarì”, rientranti nella disciplina del lavoro a tempo determinato.

Sulla (sottile) problematica, oltre ad essersi infatti pronunciati, per lo più positivamente, molti giudici di merito di *prime cure*, è intervenuta anche la Corte di cassazione.

Quest'ultima, a seguito dell'intervento della CGUE del 18 maggio 2022, con la sentenza n. 29961/2023 ha affermato di non doversi pronunciare sulla questione della spettanza della carta docente ai titolari delle supplenze brevi e saltuarie (o temporanee); successivamente la Corte regolatrice, con il decreto n. 7264/2024 del 19 marzo 2024, della Prima Presidente (reso in sede di sezioni unite), ha ritenuto inammissibile la procedura ex art. 363-*bis* cpc sulla specifica questione, lasciando quindi del tutto vigente il contrasto nella giurisprudenza di merito.

Più nello specifico, con il richiamato decreto, la Suprema ribadisce due principi significativi: **a.** in caso di contratti annuali al 30 giugno o al termine delle attività didattiche il docente con contratto a tempo determinato ha sempre diritto a ricevere il *bonus* docenti; **b.** in caso di contratti brevi invece andrà valutata la situazione di eventuale disparità: *“ove è necessario ricercare parametri giuridici che consentano di individuare quali siano le supplenze rispetto alle quali vi sia sovrapposibilità di condizioni, in modo tale che l'obiettivo del legislatore non possa essere perseguito se non assicurando al contempo parità di trattamento, evidenziando al riguardo che non appaiono criteri idonei, da questo punto di vista, quelli calibrati su situazioni didattiche e lavorative del tutto particolari”*.

In altre parole, il giudice di legittimità ha posto dei limiti di riconoscimento del *bonus* docente unicamente nei casi di contratti brevi che dovranno essere attentamente esaminati.

Con il recente art. 6-*bis* della legge n. 79/2025 (di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 45/2025) -misure urgenti in materia di carta del docente- il legislatore ha disposto l'attivazione della piattaforma “Carta del docente” anche per i docenti a tempo determinato con contratto al 31.08.2025.

Ad avviso del Tribunale di Lecce, dalla lettura della sentenza n. 29961/23 e del decreto n. 7254 del 2024 si evince l'avallo ad una linea interpretativa di segno negativo rispetto alla concessione della provvidenza ai titolari di c.d. supplenze temporanee.

Tale opzione restrittiva appare collidere con l'interpretazione della clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla dir. 99/70 fornita dalla CGUE e, in ogni caso, anche alla luce del contrasto interpretativo di merito a livello nazionale, è necessario disporre un rinvio pregiudiziale.

La posizione delle CGUE

Con la sentenza C-268/24 del 3 luglio 2025, la decima sezione della CGUE, richiamate tutte le disposizioni normative (sia comunitarie, sia nazionali) applicabili alla fattispecie ha dichiarato che:

“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, deve essere interpretata nel senso che:

essa osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, che riserva il beneficio della carta elettronica dell'importo nominale di EUR 500 annui, che consente l'acquisto di diversi beni e servizi destinati a sostenere la formazione continua dei

docenti, ai docenti di ruolo e ai docenti non di ruolo che effettuano supplenze per la durata dell'anno scolastico, ad esclusione dei 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. Il solo fatto che l'attività di questi ultimi non sia destinata a protrarsi fino al termine dell'anno scolastico non costituisce una siffatta ragione oggettiva.”

Sulle quattro questioni sollevate dal Tribunale di Lecce il Governo italiano riteneva che per le medesime l'adita Corte ne dichiarasse l'irricevibilità

In ragione del fatto che (così come ad avviso del giudice del rinvio) tenuto conto della clausola 4 dell'accordo quadro, l'art. 1, co. 121 e seguenti, della legge n. 107/2015 doveva essere interpretato in modo da consentire che la carta elettronica fosse concessa anche ai docenti che esercitano supplenze di breve durata. In tali circostanze, detto giudice avrebbe quindi dovuto procedere a un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione di tali disposizioni del diritto nazionale invece di sollevare questioni pregiudiziali, con le quali esso chiederebbe, in realtà, alla Corte di risolvere un conflitto giurisprudenziale interno vertente sulla fondatezza, alla luce del diritto dell'Unione, di una giurisprudenza della Corte suprema di cassazione che il giudice del rinvio interpreterebbe, del resto erroneamente, nel senso di una pronuncia sulla questione se tali docenti abbiano diritto all'attribuzione della carta elettronica di che trattasi.

Ad avviso della CGUE non è però in alcun modo fatto divieto a un giudice nazionale di sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale la cui risposta, ad avviso di uno degli interessati che hanno partecipato al procedimento dinanzi alla Corte, non lasci adito a ragionevoli dubbi e, quindi, quand'anche fosse così, la domanda di pronuncia pregiudiziale contenente una simile questione non diviene per questo irricevibile (v. sent. 17 ottobre 2024, Lufoni, C-322/23, EU:C:2024:900, punto 29 e giurisprudenza citata).

Inoltre, secondo giurisprudenza costante, l'art. 267 del TFUE conferisce ai giudici nazionali la più ampia facoltà di adire la Corte qualora ritengano che, nell'ambito di una controversia dinanzi ad essi pendente, siano sorte questioni che implicino un'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione necessarie per definire la controversia di cui sono investiti. Il giudice non di ultima istanza dev'essere così libero, ove ritenga che la valutazione in diritto effettuata da un organo giurisdizionale di grado superiore, anche di rango costituzionale, possa condurlo ad emettere un giudizio contrario al diritto dell'Unione, di sottoporre alla Corte le questioni che si trova a dover affrontare (v. sent. 18 maggio 2021, Asociația «Forumul Judecătorilor din România» e a., C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19, C-355/19 e C-397/19, EU:C:2021:393, punto 133 e giurisprudenza citata).

Orbene, nella fattispecie oggetto di scrutinio, il giudice del rinvio ha ritenuto che un'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro si rendesse necessaria ai fini della soluzione del procedimento principale, tenuto conto di una giurisprudenza della Corte di cassazione, applicabile a tale controversia, che lo stesso considera contraria a tale clausola. In tali circostanze, quindi, alla luce della richiamata giurisprudenza eurounitaria, l'argomento dedotto dal Governo italiano non può mettere in discussione la ricevibilità delle questioni pregiudiziali.

In tema di carta elettronica del docente, la CGUE, al punto 48 dell'ordinanza 18 maggio 2022 (C-450/21, EU:C:2022:411), ha già statuito che la clausola 4 dell'accordo quadro deve

essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato di un ministero, e non al personale docente a tempo determinato di tale ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di € 500 annui, 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 diversi beni e servizi a tale titolo.

Più nello specifico, il Tribunale di Lecce ha precisato che dalla giurisprudenza italiana di legittimità, successiva all'ordinanza della CGUE del maggio 2022, la carta elettronica va ormai concessa anche ai docenti non di ruolo che effettuano supplenze per la durata dell'anno scolastico, la cui attività rientra quindi nell'ambito della didattica annua; di converso, i docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata (come l'interessata alla controversia) ne resterebbero privati, per il motivo che la loro attività non rientra in un siffatto ambito.

La sentenza in commento, sul punto, esordisce rammentando in primo luogo che il più volte richiamato accordo quadro trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro e che, nella fattispecie di che trattasi, l'interessata, nel corso dell'anno scolastico 2021/2022, aveva effettuato diverse supplenze di breve durata in qualità di docente non di ruolo, essendo stata assunta, a tale titolo, nell'ambito di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato; ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, in combinato disposto con la clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, il procedimento principale rientra quindi nell'ambito di applicazione di tale accordo quadro.

Inoltre, il divieto di un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato, di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, riguarda le condizioni di impiego dei lavoratori. Secondo giurisprudenza costante, il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, è proprio quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro e, a ben vedere, nel caso di specie (come constatato dal giudice del rinvio), occorre ricordare che, sulla base delle valutazioni effettuate ai punti da 36 a 38 dell'ordinanza 18 maggio 2022, Ministero dell'istruzione (Carta elettronica) (C-450/21, EU:C:2022:411), la carta elettronica di cui si tratta deve essere considerata come rientrante nelle «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

E ancora, conformemente all'obiettivo dell'eliminazione delle discriminazioni tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato che persegue, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro enuncia un divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in un modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per l'unico motivo che lavorano a tempo determinato, ameno che un trattamento diverso non sia giustificato da ragioni oggettive.

A tale fine, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili.

La CGUE ha già statuito che dalla formulazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro risulta che è sufficiente che i lavoratori a tempo determinato in questione siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile perché i primi siano legittimati a rivendicare il beneficio di tale clausola (v. sent. 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 31).

Ne consegue quindi che l'esistenza di un trattamento diverso ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non può essere esclusa per il solo motivo che esso riguarda solo una parte dei lavoratori a tempo determinato, a pena di ridurre indebitamente l'ambito di applicazione della protezione contro la discriminazione assicurata da tale disposizione, che deve applicarsi a tutti i lavoratori a tempo determinato, conformemente alla richiamata giurisprudenza e come del resto rilevato anche dalla Commissione europea.

Quindi, in tali circostanze, una normativa nazionale (come quella italiana) istituisce una differenza di trattamento a danno dei docenti non di ruolo, assunti a tempo determinato, che effettuano supplenze di breve durata rispetto ai docenti di ruolo, assunti a tempo indeterminato.

In ragione di ciò la CGUE ritiene necessario esaminare se tali docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata si trovino in una situazione comparabile a quella dei docenti di ruolo interessati e, a tale proposito, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, stabilire, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, di quest'ultimo, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile.

Nel caso di specie, il Tribunale di Lecce ha menzionato diversi elementi diretti a dimostrare che i docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata e i docenti di ruolo si trovano in una situazione comparabile, sottolineando che, nella fattispecie scrutinata, la docente ha effettuato, durante l'anno scolastico 2021/2022, diverse supplenze di breve durata, che comprendevano periodi che andavano da alcune settimane a alcuni mesi, durante i quali essa aveva svolto i medesimi compiti e assunto i medesimi doveri dei docenti di ruolo assunti presso gli istituti scolastici di interesse.

Da tali elementi è emerso che le funzioni dei docenti non di ruolo, svolte nell'ambito delle loro supplenze di breve durata, apparivano, in linea di principio, comparabili a quelle dei docenti di ruolo.

Ad avviso della sentenza in commento, questa comparabilità di funzioni non può essere messa in discussione *a priori* dal solo fatto che (come sostenuto dal Governo italiano) sono solo i docenti di ruolo e i docenti non di ruolo che effettuano supplenze per la durata dell'anno scolastico nel corso del periodo delle vacanze scolastiche compreso tra il 30 giugno e il 31 agosto a svolgere «attività di carattere collegiale», tra cui le attività di recupero degli apprendimenti, che richiederebbero competenze specifiche.

A ben vedere, infatti, da un lato, secondo tale argomento, le «attività di carattere collegiale» non sono svolte dai docenti non di ruolo che effettuano supplenze per la durata dell'anno scolastico fino alla fine delle attività didattiche, vale a dire fino al 30 giugno dell'anno scolastico, quando comunque tali docenti non di ruolo hanno diritto, conformemente alla norma-

tiva nazionale come interpretata dalla Corte di cassazione, alla carta elettronica di cui si tratta e sembrano quindi essere considerati in una situazione comparabile a quella dei docenti di ruolo.

Dall'altro lato, nulla indica che il carattere eventualmente breve e saltuario di talune supplenze che i docenti non di ruolo possono essere chiamati ad effettuare sia peraltro tale da modificare sostanzialmente le funzioni di tali docenti, o addirittura la natura del loro lavoro di insegnante o le condizioni di esercizio di quest'ultimo.

Spetta tuttavia al giudice del rinvio, che è il solo a disporre del complesso degli elementi pertinenti, effettuare una valutazione al riguardo (v., in tal senso, sent. 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS, C-270/22, EU:C:2023:933, punto 68).

Ad avviso del giudice del rinvio, a tale titolo, non occorre tener conto della durata totale, effettiva o prevista, delle supplenze di breve durata consecutive, in quanto la durata del lavoro per il quale il lavoratore a tempo determinato è stato assunto non rientra per l'appunto, in quanto tale, tra gli elementi pertinenti ai fini della valutazione della comparabilità delle funzioni esercitate dalle persone interessate.

Infine, è necessario stabilire se l'eventuale differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili possa essere giustificata da «ragioni oggettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

Secondo giurisprudenza comunitaria costante, la nozione di «ragioni oggettive», ai sensi della richiamata clausola 4, punto 1, richiede che la differenza di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi nel particolare contesto in cui essa si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla natura particolare delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi 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 (v. ord. 18 maggio 2022, Ministero dell'istruzione (Carta elettronica), C-450/21, EU:C:2022:411, punto 45, e sentenza del 20 febbraio 2024, X (Assenza di motivi di recesso), C-715/20, EU:C:2024:139, punto 59 e giurisprudenza citata).

Nella fattispecie in commento, in ragione dei motivi della decisione di rinvio, relativi alla giurisprudenza della Corte di cassazione, risulta che la differenza di trattamento controversa nel procedimento principale trova la sua ragion d'essere nell'obiettivo perseguito dalla carta elettronica di cui si tratta, il quale consisterebbe, conformemente ad una scelta discrezionale operata dal legislatore italiano, nel sostenere solo la didattica annua e nel ritenere che gli incarichi per docenza svolti dai docenti non di ruolo titolari di supplenze di breve durata non rientrino in tale contesto. Il Governo italiano sul punto ritiene che una tale differenza di trattamento attenga alla natura particolare dei compiti svolti nell'ambito di supplenze di breve durata, in quanto i docenti interessati possono essere assunti anche per poche ore settimanali e in più istituti diversi per insegnare materie spesso diverse, al di fuori della programmazione annuale. Tale governo invoca altresì considerazioni di bilancio.

Orbene, ancorché gli Stati membri dispongano di un ampio margine di discrezionalità, non solo nella scelta di perseguire un determinato scopo in materia di politica sociale e di occupazione, ma anche nella definizione delle misure atte a realizzarlo (v. sent. 7 marzo 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punto 63 e giurisprudenza citata), pur tuttavia: **a.** da un lato, anche supponendo che la normativa nazionale di cui si tratta nel procedimento principale abbia effettivamente l'obiettivo di sostenere specificamente ed esclusivamente la didattica scolastica annua, occorre inoltre che la differenza di trattamento tra docenti di ruolo, che dispongono di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato, risponda a un'esigenza reale e non derivi, in realtà, da una scelta piuttosto assimilabile a un criterio che si basa, in modo generale ed astratto, esclusivamente sulla durata stessa dell'impiego (in tal senso, v. sent. 20 febbraio 2024, X (*Assenza di motivi di recesso*), C-715/20, EU:C:2024:139, punto 63), circostanza che spetta però al giudice del rinvio verificare; **b.** dall'altro, e in ogni caso, oltre al fatto che una siffatta differenza di trattamento deve rispondere a una reale necessità, essa deve essere tale da consentire di conseguire l'obiettivo perseguito ed essere necessaria a tal fine. Inoltre, siffatto obiettivo deve essere perseguito in modo coerente e sistematico (v. sent. 20 febbraio 2024, X (*Assenza di motivi di recesso*), C-715/20, EU:C:2024:139, punto 65 e giurisprudenza citata).

Nella fattispecie scrutinata, dalla decisione di rinvio è emerso che i compiti affidati ai docenti non di ruolo incaricati di supplenze di breve durata non si distinguevano sostanzialmente da quelli dei docenti di ruolo (sul punto, il Tribunale di Lecce sottolineava che tali docenti non di ruolo partecipavano anche all'*attuazione della fase educativa e di apprendimento*).

Conseguentemente, contrariamente a quanto sostenuto dal Governo italiano, i docenti non di ruolo incaricati di supplenze di breve durata sembrerebbero esercitare un'attività didattica, al pari di quella dei docenti di ruolo che essi sostituiscono, che rientra nell'ambito della programmazione della didattica annua degli istituti scolastici di interesse, e ciò per la durata della loro assunzione e, quindi, come parimenti rilevato dalla Commissione, alla luce dell'obiettivo consistente nel migliorare la qualità della didattica annua, appare incoerente escludere dal beneficio della carta elettronica di cui si tratta i docenti incaricati di supplenze di breve durata.

Ad avviso della CGUE, inoltre, la differenza di trattamento di che trattasi sembra eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, nella misura in cui tutti i docenti di ruolo hanno il diritto di beneficiare dell'attribuzione della carta elettronica di che trattasi, indipendentemente dal fatto che essi esercitino effettivamente un'attività che può rientrare nella didattica annua. Del resto, come in tema sostenuto dalla Commissione, i docenti che effettuano supplenze di breve durata potrebbero persino avere bisogni formativi maggiori, quando siano all'inizio della loro attività professionale o siano chiamati ad insegnare diverse materie in diverse scuole.

In ragione di tutte tali circostanze, la normativa nazionale di riferimento non risulta essere conforme ai prescritti requisiti, circostanza che, tuttavia e in definitiva, spetta al giudice del rinvio valutare.

Sarà quindi il Giudice del lavoro del Tribunale di Lecce, in riassunzione del sospeso procedimento, a tener conto dei richiamati principi che, all'evidenza, dovrebbero aver definitiva-

mente risolto la sottesa problematica sorta in ragione della parziale individuazione della platea dei docenti destinatari della carta elettronica del docente.

A questo punto ben potrebbe quindi il legislatore introdurre una norma (correttiva delle precedenti) che riequilibri il sistema.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza i documenti: [C. giust., sez. X^a, 3 luglio 2025, causa C-268/24; Trib.Lecce, ordinanza interlocutoria 16 aprile 2024](#)