



Numero 3 / 2023

**Erika GIORGINI**

**Ragionevolezza, parità di trattamento e  
rapporti di lavoro notturno**

# **Ragionevolezza, parità di trattamento e rapporti di lavoro notturno**

Erika GIORGINI

*Ordinaria di Diritto del Lavoro, Università Politecnica delle Marche*

**SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il rinvio pregiudiziale sollevato dal Tribunale distrettuale di Kula. – 3. La sentenza della Corte di Giustizia. – 4. Il principio della parità di trattamento quale espressione dell'art. 20 della Carta di Nizza. – 5. Il percorso argomentativo seguito dalla Corte di Giustizia quale attuazione del complesso e articolato giudizio di ragionevole bilanciamento già ampiamente praticato dagli ultimi decisori interni e, in particolare, dalla Corte costituzionale. – 6. Riflessioni conclusive.**

## *1. Introduzione*

La Sesta Sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è pronunciata sulle cause riunite da C-529/21 a C-536/21 e da C-732/21 a C-738/21 in ordine a quindici domande di pronuncia pregiudiziale proposte *ex art.* 267 TFUE dal Tribunale distrettuale di Kula (Bulgaria). Tali domande riguardavano il computo e la retribuzione delle ore di lavoro notturne effettuate da funzionari di un servizio distrettuale della Direzione Generale “Sicurezza antincendio e protezione civile” del Ministero dell'Intero bulgaro<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, OP e a. contro Glavna direktsia « Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto » kam Ministerstvo na

In estrema sintesi, dal punto di vista normativo al centro della vicenda rilevano due diverse disposizioni: da un lato, l'art. 140 del codice del lavoro bulgaro, ai sensi del quale «La durata normale giornaliera del lavoro notturno in una settimana di 5 giorni lavorativi non può superare le 7 ore»; dall'altro, l'art. 187 della legge bulgara relativa al Ministero dell'Interno bulgaro – valevole unicamente per i funzionari di detta amministrazione (i vigili del fuoco, nel caso in esame) – secondo cui «La durata normale del lavoro notturno è di otto ore nell'arco di 24 ore». Entrambe le disposizioni, dunque, disciplinano le modalità di lavoro applicabili al lavoro notturno, prevedendo due trattamenti differenti: il primo dedicato ai lavoratori in generale, il secondo indirizzato unicamente a suddetti funzionari.

Si è posto, allora, l'interrogativo in merito al fatto se le condizioni di lavoro di cui beneficiano i lavoratori notturni, diversi dai vigili del fuoco *ex art.* 140 del codice del lavoro, lette alla luce dell'articolo 12, lett. *a*, della Direttiva 2003/88<sup>2</sup>, alla cui attuazione lo Stato bulgaro è vincolato, debbano essere applicate anche ai lavoratori notturni esercitanti la professione di vigili del fuoco. Ciò in conformità al principio di eguaglianza di cui all'art. 20 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza).

Com'è noto, posto che la normativa nazionale deve essere attuata nel rispetto del diritto dell'Unione nella sua totalità, la Sesta Sezione della Corte di Giustizia ha dovuto principalmente occuparsi, proprio su richiesta del giudice del rinvio, della legittimità e della compatibilità di tale

---

vatreshnite raboti, in *eur-lex.europa.eu*, e in *Guida al lavoro*, 2023, 24, p. 16 ss., con commento di A. MONTEMARANO, *Lavoro notturno: parità di trattamento derogabile per un legittimo scopo*.

<sup>2</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, in *eur-lex.europa.eu*. In particolare, la previsione dell'art. 12, lett. *a*, *Dir. cit.*, prevede che «Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché: a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro»; pur lasciando ampi margini di discrezionalità agli Stati Membri per quanto riguarda le misure da applicare, detta disposizione attua, a sua volta, il dettato dell'art. 31 della Carta di Nizza, secondo cui «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose».

disparità di trattamento con la Direttiva 2003/88/CE, letta alla luce della Carta di Nizza che contiene i diritti fondamentali riconosciuti ai cittadini degli Stati membri. Tale profilo, dopo una breve ma necessaria ricognizione del fatto, è, pertanto, il *focus* del presente contributo.

## *2. Il rinvio pregiudiziale sollevato dal Tribunale distrettuale di Kula*

Il caso sottoposto all'attenzione della Corte di Giustizia, come già sottolineato, ha interessato le vicende di quindici funzionari del Ministero dell'Interno bulgaro, esercenti la professione di vigili del fuoco. I predetti funzionari avevano prestato la propria attività lavorativa presso il servizio distrettuale di Kula della Direzione Generale "Sicurezza antincendio e protezione civile" per il periodo compreso tra il 31 gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020. Gli stessi erano impiegati in un lavoro a turni della durata di 24 ore svolto tra le ore 22:00 e le ore 6:00, effettuando nel dettaglio 8 ore di lavoro notturno ogni 24 ore<sup>3</sup>.

Sul punto, giova ribadire che la normativa di riferimento nazionale prevede per i funzionari del Ministero dell'Interno l'applicazione di un regime speciale del lavoro. Nel dettaglio, tale specialità si atteggia sotto due versanti. Da un lato, la durata normale del lavoro notturno dei funzionari di tale ministero è di 8 ore ogni 24 ore, dando luogo la stessa unicamente ad un supplemento di BGN 0,25 all'ora; dall'altro, e costituisce questo un aspetto piuttosto significativo ai fini del giudizio complessivo, i funzionari in esame godono di una serie di vantaggi, rispetto ai lavoratori il cui lavoro è disciplinato dal codice del lavoro, quali ad esempio ferie retribuite più lunghe o prestazioni pensionistiche di importo più elevato.

Così delineati i profili di tale regime speciale, appaiono evidenti le differenze con quello previsto per la totalità dei lavoratori pubblici e privati esercitanti lavoro notturno. Il codice del lavoro bulgaro, infatti, statuisce che la durata massima del lavoro notturno non può eccedere le 7

---

<sup>3</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 21.

ore ogni 24 ore, prevedendo, nel caso in cui ciò dovesse accadere, che le ore in eccesso costituiscano ore straordinarie, tali da comportare un aumento della retribuzione pari al 50%<sup>4</sup>.

Sulla base della evocata diversità di trattamento, i ricorrenti hanno, prima di tutto, ritenuto di dovere qualificare il lavoro svolto nell'ultima ora del turno notturno quale ora di straordinario, di tal che hanno lamentato il mancato riconoscimento della piena retribuzione che gli sarebbe spettata (pari al 50%) per il lavoro svolto durante tale ora di straordinario. Secondo tale impostazione, l'attribuzione del mero supplemento di BGN 0,25 all'ora configurerebbe una modalità di retribuzione discriminatoria; tanto che i ricorrenti hanno portato il giudice del rinvio a dubitare della compatibilità di detto trattamento con il diritto dell'Unione, nella specie con le condizioni inerenti al lavoro notturno quali previste dalla Direttiva 2003/88/CE, lette alla luce del principio di parità di trattamento<sup>5</sup>.

Detto in altri termini, alla base del rinvio pregiudiziale sollevato dal giudice interno bulgaro vi è proprio la questione se la differenza di trattamento in ordine alla disciplina del lavoro notturno<sup>6</sup> – come sopra

---

<sup>4</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 22.

<sup>5</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 27. Va rilevato che la questione pregiudiziale era stata formulata dal giudice del rinvio nei termini che seguono: «Se, nel valutare l'equivalenza dei mezzi appropriati di protezione ai sensi dell'articolo 12, lettera b), della direttiva 2003/88 di una categoria di lavoratori che prestano lavoro notturno di durata non superiore a 7 ore nell'arco di 24 ore rispetto a un'altra categoria di lavoratori che prestano anch'essi lavoro notturno di durata non superiore a 8 ore, ma che godono di benefici quali maggiori ferie, un'indennità di fine trattamento superiore e una maggiorazione della retribuzione in caso di anzianità superiore, occorre tener conto dei benefici riconosciuti ai lavoratori della seconda categoria».

<sup>6</sup> In particolare, preme sottolineare come la possibilità per gli Stati Membri di stabilire condizioni di lavoro più favorevoli per una categoria di lavoratori piuttosto che per un'altra sia prevista dallo stesso art. 12, lett. a, della Direttiva 2003/88/CE, secondo cui «Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché: a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro». Tale previsione sembra attuare quanto disposto dall'art. 31 della Carta di Nizza, ai sensi del quale «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite». Ne deriva, quindi, che ogni Stato membro, alla luce di

tratteggiata, seppur per sommi capi – per i vigili del fuoco rispetto alla totalità dei lavoratori, sia o meno giustificabile alla luce di quanto disposto dal diritto dell’Unione e, segnatamente, dalla Direttiva 2003/88/CE sulle condizioni inerenti al lavoro notturno e, nondimeno, dal principio generale di cui all’art. 20 della Carta di Nizza, concernente la parità di trattamento<sup>7</sup>.

### *3. La sentenza della Corte di Giustizia*

La soluzione offerta dalla Sesta sezione della Corte di Giustizia alla questione poc’anzi prospettata è senza dubbio meritevole di approfondimento. In effetti, la stessa ha ritenuto testualmente che l’art. 12 della Direttiva 2003/88, letto alla luce dell’art. 20 della Carta di Nizza, deve essere interpretato nel senso che «esso non osta a che la durata normale del lavoro notturno fissata in sette ore nella normativa di uno Stato membro per i lavoratori del settore privato non si applichi ai lavoratori del settore pubblico, quali i vigili del fuoco, nel caso in cui una differenza di trattamento del genere – a condizione che le categorie di lavoratori in questione si trovino in una situazione analoga – si basi su un criterio obiettivo e ragionevole, vale a dire sia rapportata a un legittimo scopo perseguito da tale normativa e sia proporzionata a tale scopo»<sup>8</sup>.

---

tali disposizioni lette congiuntamente, ha diritto ad ampi margini di discrezionalità per quanto riguarda le misure da applicare ai lavoratori notturni e a turni.

<sup>7</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 46. Con l’obiettivo di rendere più chiara la decisione in esame, la questione pregiudiziale rilevante ai fini del presente contributo è stata riformulata dalla Corte nei termini che seguono: «se l’articolo 12 della direttiva 2003/88, letto alla luce dell’articolo 20 della Carta, debba essere interpretato nel senso che esso osta a che la durata normale più breve del lavoro notturno fissata nel diritto nazionale per i lavoratori del settore privato non si applichi ai lavoratori del settore pubblico, quali i vigili del fuoco».

<sup>8</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 64.

Nel dettaglio, l'*iter* motivazionale seguito dalla Corte pone al centro il principio di eguaglianza normativizzato nell'art. 20 della Carta di Nizza<sup>9</sup>.

A tal proposito, proprio al fine di risolvere la questione, la Corte di Lussemburgo ha preliminarmente esaminato il contenuto dell'art. 20 della Carta di Nizza, ai sensi del quale «[t]utte le persone sono uguali davanti alla legge», ed alla cui attuazione gli Stati membri sono vincolati *ex art.* 51, paragrafo 1, della Carta di Nizza stessa<sup>10</sup>.

Non è inutile osservare, come del pari non manca di fare neppure la sentenza in parola, che la parità di trattamento costituisce oggi un principio generale del diritto dell'Unione<sup>11</sup>, ai sensi del quale situazioni analoghe non devono essere trattate in maniera diversa<sup>12</sup>. Parimenti, situazioni diverse non devono essere trattate in maniera uguale<sup>13</sup>, a meno

---

<sup>9</sup> In argomento, v., tra gli altri, L.S. ROSSI and F. CASOLARI (eds.), *The Principle of Equality in EU Law*, Cham, 2017; C. TOBLER, *General principles of equal treatment in EU non-discrimination law*, in K.S. ZIEGLER, P.J. NEUVONEN and V. MORENO-LAX (eds.), *Research Handbook on General Principles in EU Law. Constructing Legal Orders in Europe*, Cheltenham, 2022, p. 350 ss.; M. BELL, *Article 20 – Equality before the Law*, in S. PEERS, T. HERVEY, J. KENNER and A. WARD (eds.), *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, 2<sup>a</sup> ed., Oxford-New York-Dublin, 2021, p. 597 ss.; C. KILPATRICK and H. EKLUND, *Article 21 – Non Discrimination*, *ivi*, p. 613 ss.

<sup>10</sup> L'art. 51 della Carta, rubricato «Ambito di applicazione», stabilisce, al par. 1, che «Le disposizioni della presente Carta si applicano alle istituzioni, organi e organismi dell'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà, come pure agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. Pertanto, i suddetti soggetti rispettano i diritti, osservano i principi e ne promuovono l'applicazione secondo le rispettive competenze e nel rispetto dei limiti delle competenze conferite all'Unione nei trattati».

<sup>11</sup> Così, già Corte giust., 22 novembre 2005, c. 144/04, W. Mangold c. R. Helm, in *eur-lex.europa.eu*, § 76.

<sup>12</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., §§ 52-53.

<sup>13</sup> Avverte P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-europeo delle fonti*, II, *Fonti e interpretazione*, 4<sup>a</sup> ed., Napoli, 2020, p. 174, dopo aver premesso che «Eguaglianza non significa egualitarismo», che «[l]e ragioni di distinzione o più esattamente di eccezione all'eguaglianza devono essere meritevoli secondo il complessivo sistema costituzionale». Sull'eguaglianza, intesa in accezione normativa, v. anche P. FEMIA, *Discriminazione (divieto di)*, in *Enc. dir., Tematici*, I, *Contratto*, Milano, 2021, p. 504, il quale pone in evidenza come la stessa «non è il giudizio sul fatto dell'identità (o della somiglianza), ma è il valore che connota il principio (il principio di eguaglianza in quanto norma giuridica) che giudica un fatto dal punto di vista della rilevanza/irrelevanza delle differenze fattualmente intese. L'eguaglianza è la norma che prescrive

che un simile trattamento non sia obiettivamente giustificato<sup>14</sup>. Sì che una differenza di trattamento appare giustificata soltanto qualora si fondi su un criterio obiettivo e ragionevole<sup>15</sup>, vale a dire esclusivamente nel caso in cui suddetta disparità sia rapportata a un legittimo scopo che deve risultare in maniera evidente dalla normativa su cui la stessa si fonda. Allo stesso modo, tale differenza deve essere altresì proporzionata allo scopo perseguito dal trattamento di cui trattasi<sup>16</sup>.

Ciò posto, è evidente che una tale tipologia di giudizio di valore sia da effettuare dal decisore locale alla luce del diritto domestico.

Pertanto, la Corte di Lussemburgo, senza esaminare in concreto le disposizioni previste dall'ordinamento giuridico bulgaro in attuazione della Direttiva 2003/88, ha stabilito che spetterà al giudice del rinvio valutare se le due diverse discipline previste per le due categorie di lavoratori notturni (appartenenti al settore privato e pubblico da un lato, e al Ministero dell'Interno dall'altro) siano tra loro comparabili.

A mente della pronuncia che qui si annota il predetto giudizio deve essere condotto in concreto e non da un punto di vista globale e astratto.

---

di rendere irrilevanti talune differenze nella distribuzione di taluni beni, è l'imperativo di immunizzare l'individuo da alcune sue differenze».

<sup>14</sup> Così, ad esempio, di recente la Corte di giustizia ha ritenuto che il principio di eguaglianza possa essere derogato da un contratto collettivo nazionale di lavoro là ove, a fronte di una minore retribuzione in favore dei lavoratori tramite agenzia interinale (e rispetto a quella corrisposta ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice), lo stesso preveda, al contempo, dei vantaggi volti a compensare la differenza di trattamento: così, Corte giust., 15 dicembre 2022, c. 311/21, CM c. TimePartner Personalmanagement GmbH, in *eur-lex.europa.eu*. Sulla pronuncia, v. B. ROSSILLI, *La Corte di Giustizia e il principio della parità di trattamento per gli interinali: è possibile derogarvi, ma solo in presenza di un vantaggio compensativo*, in *Arg. dir. lav.*, 2023, p. 840 ss.

<sup>15</sup> «Il principio di eguaglianza è violato sia quando, senza giustificazione costituzionalmente rilevante, situazioni eguali vengano a subire un trattamento diverso, sia quando individui in situazione differente e sperequata subiscano un trattamento identico»: così, P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale*, II, cit., p. 175.

<sup>16</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 60. In senso conforme, tra le altre, anche Corte giust., 24 febbraio 2022, c. 262/20, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto», in *eur-lex.europa.eu*, § 58, e ivi ulteriori riferimenti di giurisprudenza.

Nel dettaglio, la sentenza ha fornito una serie di coordinate al giudice del rinvio al fine di compiere tale valutazione in conformità al diritto dell'Unione. *In primis*, è stata ben messa in luce la necessità ermeneutica di valorizzare la totalità degli elementi che caratterizzano dette situazioni, tenuto conto in particolare dell'oggetto e dello scopo della normativa nazionale che istituisce la distinzione in questione, nonché, dei principi e degli obiettivi del settore cui tale normativa nazionale appartiene, inclusa la presenza di specifici vantaggi posti a favore di una categoria e non dell'altra<sup>17</sup>.

Effettuato tale giudizio, secondo le modalità appena descritte, il giudice sarà quindi chiamato a stabilire, giustappunto in concreto, se le due normative in esame siano o meno comparabili. Soltanto in un secondo momento, in caso di risposta positiva al primo quesito, il decisore interno potrà stabilire se, nel caso sottoposta al suo vaglio, la diversità di trattamento in termini di orario di lavoro, derivante dal carattere statutario o contrattuale del rapporto di lavoro, sia o meno conforme al principio della parità di trattamento, come sopra delineato, e quindi giustificabile<sup>18</sup>. Ne consegue che, secondo il percorso tracciato dalla sentenza della Corte di Lussemburgo, solo se tale differenza di trattamento si basi su un criterio obiettivo e ragionevole, vale a dire se sia rapportata a un legittimo scopo perseguito dalla normativa considerata e sia proporzionata a tale scopo, allora potrà ritenersi legittima alla luce del diritto dell'Unione. È su tale decisivo aspetto che val l'opera concentrare l'attenzione.

#### *4. Il principio della parità di trattamento quale espressione dell'art. 20 della Carta di Nizza*

Il principio di parità di trattamento, nell'ambito del diritto dell'Unione, com'è noto, ha preso le mosse dal divieto di discriminazione, inteso in origine e in conformità con la vocazione mercantilistica della prima

---

<sup>17</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 60. In precedenza, Corte giust., 15 dicembre 2022, c. 311/21, cit.

<sup>18</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 64.

comunità, quale divieto di non subire irragionevoli distinzioni nell'accesso al mercato e nella regolazione dello spazio economico sovranazionale<sup>19</sup>. I giudici di Lussemburgo hanno, tuttavia, iniziato ben presto ad emancipare il principio in parola<sup>20</sup> dalle ragioni economiciste che ne avevano permesso l'entrata nell'ordinamento giuridico europeo<sup>21</sup>.

Sì che lo sforzo ermeneutico, operato dalla Corte di Giustizia, ha consentito – in parallelo con le sempre maggiori competenze dell'Unione stessa<sup>22</sup> – una costante espansione della portata applicativa del principio di eguaglianza, nella declinazione della parità di trattamento, tanto da essere utilizzato anche al fine di garantire e tutelare il soddisfacimento degli scopi sociali dell'Unione Europea. In particolare, la norma in questione ha svolto e svolge un ruolo significativo nel garantire il

---

<sup>19</sup> Cfr. E. NAVARRETTA, *Principio di uguaglianza, principio di non discriminazione e contratto*, in *Riv. dir. civ.*, 2014, p. 548, la quale pone in evidenza come «l'obiettivo di rimuovere ogni impedimento al mercato interno e di promuovere le libertà fondamentali [abbia] posto in risalto l'esigenza di avversare ogni trattamento discriminatorio fra contraenti di diverse nazionalità, dando origine ad un processo di progressiva incidenza del principio di non discriminazione sul contratto».

<sup>20</sup> Di principi generali di non discriminazione e di parità di trattamento discorre Corte giust., 22 novembre 2005, c. 144/04, cit., § 75 s., la quale ha affermato che «[è] compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale» (§ 78).

<sup>21</sup> Ancóra E. NAVARRETTA, *Principio di uguaglianza, principio di non discriminazione e contratto*, cit., p. 549, rileva come «l'affermarsi del personalismo quale ulteriore sostrato costitutivo dell'Unione europea [abbia] assecondato la riscoperta dell'attitudine del contratto a promuovere anche valori della persona e del diritto civile a combattere fenomeni di razzismo e di discriminazione». Sul punto, cfr. altresì A. MORRONE e C. CARUSO, *Sub art. 20*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO e O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, p. 387 ss.

<sup>22</sup> Osserva che le istituzioni europee «agiscono non già nell'ambito delle competenze "enumerate", né limitandosi ad esercitare i poteri normativi secondo gli schemi, i contenuti e gli effetti previsti dai Trattati istituiti, ma intervengono al di fuori dei settori espressamente rientranti nelle proprie competenze», P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-europeo delle fonti*, II, cit., p. 140, il quale, peraltro, osserva pure che a tale fenomeno «[l']entrata in vigore del Trattato di Lisbona [...] ha posto un freno, statuendo competenze esclusive dell'Unione e affiancando ai principi di sussidiarietà e proporzionalità il principio di attribuzione» (*ivi*, p. 142). In argomento, da ultimo, anche R. CISOTTA, *Rigidità e flessibilità del sistema delle competenze dell'UE alla luce della prassi recente*, in *Dir. pubbl.*, 2022, p. 703 ss.

progresso sociale e il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro del popolo europeo<sup>23</sup>.

Tale interpretazione evolutiva, unitamente all'intervento del legislatore comunitario, ha così permesso un ampliamento del contenuto oggettivo dell'obbligo di parità di trattamento, quale espressione del principio di uguaglianza, allargandolo altresì, per quel che più da vicino riguarda la presente indagine, a vari aspetti del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza, infatti, ha finito per includere, anche in questo ambito, la tutela dalle c.d. discriminazioni indirette<sup>24</sup>.

A tal proposito, non è inutile ribadire ancora una volta che queste ultime si verificano quando non vi è una obiettiva giustificazione a trattamenti differenziati tra situazioni analoghe<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> In termini, A. MORRONE e C. CARUSO, Sub art. 20, cit., p. 397, nel richiamare la nota pronuncia Corte giust., 8 aprile 1976, c. 43/45, Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, in *eur-lex.europa.eu*.

<sup>24</sup> Sul punto, cfr. B. TROISI, *Profili civilistici del divieto di discriminazione*, in AA.VV., *Il diritto civile oggi. Compiti scientifici e didattici del civilista*, Atti del 1° Convegno Nazionale S.I.S.Di.C., Napoli, 2006, p. 297 s., il quale ritiene che l'accertamento di una tale ipotesi discriminatoria postuli un «giudizio in termini di *ragionevolezza* del trattamento uguale» (corsivo originale), sí che la discriminazione c.d. indiretta assurgerebbe a concetto idoneo a «garantire il rispetto della “diversità”, fondamento del diritto all'identità e alla differenza, in una società nella quale sempre più s'intrecciano etnie, culture, religioni, valori che chiedono di essere riconosciuti e rispettati nella loro specificità»; G. CARAPEZZA FIGLIA, *Il divieto di discriminazione quale limite all'autonomia contrattuale*, in *Rass. dir. civ.*, 2015, p. 1396, per il quale la discriminazione c.d. indiretta rappresenta una «“ tecnica ” volta a dare rilievo all'altrimenti invisibile nesso di causalità che intercorre tra un fattore di discriminazione e l'effetto di disuguaglianza creato dall'autonomia contrattuale»; nonché, in prospettiva protesa al superamento della distinzione tra discriminazioni dirette e indirette, P. FEMIA, *Discriminazione (divieto di)*, cit., p. 503.

<sup>25</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 52. In proposito, v. E. MUIR, *The Essence of the Fundamental Right to Equal Treatment: Back to the Origins*, in *German Law Journal*, 2019, p. 817 ss.; nonché, con riferimento alla giurisprudenza della Corte eur. dir. uomo, J. GERARDS, *Abstract and Concrete Reasonableness Review by the European Court of Human Rights*, in *European Convention on Human Rights Law Review*, 2020, p. 218 ss.

Cosa si debba intendere per «obiettivamente giustificato» costituisce, allora, uno degli aspetti più interessanti della pronuncia in esame. Ciò *a fortiori* se si considera che, nel risolvere la questione pregiudiziale, la Corte ha espressamente fatto riferimento alle duplici nozioni di legittimo scopo e proporzionalità<sup>26</sup>. Più nello specifico, quanto al primo parametro, la Corte ha ben evidenziato come la normativa volta a realizzare disparità di trattamento debba a sua volta perseguire un legittimo scopo, dovendo, peraltro, lo stesso essere in linea in ogni caso con il diritto dell'Unione<sup>27</sup>. Ne deriva che, in primo luogo, il giudice del rinvio dovrà accertare che il legislatore, nello stabilire la differenza di trattamento, intendeva perseguire un fine legittimo e compatibile con il diritto dell'Unione. Quanto, invece, alla proporzionalità, i giudici aditi hanno inteso sottolineare che l'evocata eventuale differenza di trattamento debba essere, giustappunto, proporzionata al raggiungimento dello scopo di cui sopra<sup>28</sup>. In estrema sintesi il percorso argomentativo al quale è chiamato il giudicante si concretizza nell'accertare se, nella realizzazione di un tale fine legittimo, la disposizione legislativa o la prassi dalla quale deriva il trattamento differenziato siano adeguati. Tale adeguatezza, alla luce del principio di proporzionalità, dovrà in definitiva essere intesa nel senso che il legislatore non avrebbe potuto adottare altre misure meno lesive dei diritti rilevanti nelle fattispecie in esame<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> Corte giust., 4 maggio 2023, cc. da 529/21 a 536/21 e da 732/21 a c. 738/21, cit., § 63.

<sup>27</sup> Il riferimento è all'art. 51 della Carta di Nizza, a tenore del quale «Le disposizioni della presente Carta si applicano alle istituzioni e agli organi dell'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà come pure agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione».

<sup>28</sup> Secondo l'art. 52 della Carta di Nizza, «Eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà. Nel rispetto del principio di proporzionalità, possono essere apportate limitazioni solo laddove siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui». Sul punto, v. M. BEIJER, *Procedural Fundamental Rights Review by the Court of Justice of the European Union*, in J. GERARDS and E. BREMS (eds.), *Procedural Review in European Fundamental Rights Cases*, Cambridge, 2017, p. 177 ss.

<sup>29</sup> Sul punto, v. P. LOI, *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Torino, 2016, p. 126 ss.

Soltanto se è superato il test di adeguatezza nei termini sopra evidenziati la differenza di trattamento, quale quella denunciata dai vigili del fuoco bulgari, potrà essere compatibile con il diritto dell'Unione<sup>30</sup>.

*5. Il percorso argomentativo seguito dalla Corte di Giustizia quale attuazione del complesso e articolato giudizio di ragionevole bilanciamento già ampiamente praticato dagli ultimi decisori interni e, in particolare, dalla Corte costituzionale*

Così delineato il percorso argomentativo tracciato dalla Corte di Giustizia, non può sfuggire come questo sia del tutto sovrapponibile con gli schemi cognitivi tipici del sindacato di costituzionalità adottato sin dagli anni Cinquanta dalla Corte costituzionale italiana quando chiamata al vaglio di eguaglianza-ragionevolezza<sup>31</sup>.

A tal proposito, val l'opera osservare, in densa sintesi, che proprio in ragione dell'esperito giudizio di eguaglianza-ragionevolezza – del tutto assimilabile per struttura e funzione, nel caso *de quo*, al giudizio richiesto dall'art. 20 della Carta di Nizza – la Corte ha ritenuto conforme a Costituzione la previsione di norme diverse per regolare situazioni qualificate diverse dalla stessa Corte. In questo quadro, infatti, è la necessità, posta dal secondo comma dell'art. 3 cost., di adeguare la

---

<sup>30</sup> In senso conforme, Corte giust., 24 febbraio 2022, cit. V. anche le Conclusioni dell'Avv. Generale Pitruzzella del 2 settembre 2021 nella c. 262/20, in *eur-lex.europa.eu*.

<sup>31</sup> Sul punto, sia consentito il richiamo a E. GIORGINI, *Ragionevolezza e autonomia negoziale*, Napoli, 2010, p. 60 ss. e la giurisprudenza ivi richiamata. Indaga in profondità il rapporto tra ragionevolezza e bilanciamento dei principi, anche in merito ai pronunciamenti della Corte di giustizia: G. PERLINGIERI, *Profili applicativi della ragionevolezza nel diritto civile*, Napoli, 2015, p. 102 ss.; nonché, con particolare riferimento alle decisioni della Corte costituzionale, ID., *Ragionevolezza e bilanciamento nell'interpretazione recente della Corte costituzionale*, in *Riv. dir. civ.*, 2018, p. 716 ss.

disciplina giuridica ai diversi aspetti della vita sociale<sup>32</sup>, che legittima il legislatore a trattare situazioni diverse in maniera diversa<sup>33</sup>.

Diviene evidente, pertanto, che il giudizio di eguaglianza-ragionevolezza venga svolto dal giudice adito attraverso la valutazione, caso per caso, di tutti gli elementi che caratterizzano la diversità o l'analogia degli elementi delle singole situazioni di fatto. Ciò comporta necessariamente il superamento definitivo del (presunto) carattere neutrale richiesto alle valutazioni dell'organo giudicante.

È noto, tuttavia, che la Corte costituzionale, sulla scia della migliore dottrina dell'epoca – proprio al fine di arginare la portata valutativa del giudizio di eguaglianza-ragionevolezza – ha elaborato uno schema di ragionamento basato sul confronto relazionale tra due situazioni e la norma costituzionale ritenuta violata, meglio noto come schema cognitivo ternario nel quale è indispensabile l'individuazione di un *tertium comparationis*<sup>34</sup>.

Ne deriverebbe che l'irragionevolezza, alla luce di tale confronto relazionale, dipenderebbe dalla violazione del principio di eguaglianza. In tal senso, ci sarebbe irragionevolezza ogni qual volta si venga a creare una

---

<sup>32</sup> Corte cost., 26 gennaio 1957, n. 28, in *Giur. cost.*, 1957, p. 403, nella quale espressamente si legge: «non è concepibile che il principio di eguaglianza dei cittadini davanti alla legge, sancito dall'art. 3 della Costituzione, debba intendersi nel senso che il legislatore non possa dettare norme diverse per regolare situazioni che esso considera diverse, adeguando così la disciplina giuridica agli svariati aspetti della vita sociale».

<sup>33</sup> E. GIORGINI, *Ragionevolezza e autonomia negoziale*, cit., p. 61, richiamando Corte cost., 26 gennaio 1957, n. 3, in *Giur. cost.*, 1957, p. 11 e Corte cost., 26 gennaio 1957, n. 28, cit.

<sup>34</sup> Com'è noto, la definizione di schema cognitivo ternario la si deve a L. PALADIN, *Corte costituzionale e principio generale di eguaglianza, aprile 1979-dicembre 1983*, in AA.VV., *Scritti su «La giustizia costituzionale»*. In onore di Vezio Crisafulli, I, Padova, 1985, p. 608. In tempi più recenti, sul punto, v. O. CLARIZIA, *Tertium comparationis, norma eccezionale e incostituzionalità con effetto estensivo*, in P. FEMIA (a cura di), *Interpretazione a fini applicativi e legittimità costituzionale*, Napoli, 2006, p. 171 ss., cui si rinvia per i riferimenti bibliografici, spec. nota n. 17.

disuguaglianza ingiustificata rispetto ad un'altra situazione che presenta caratteristiche simili<sup>35</sup>.

Evidente è l'analogia tra tale schema cognitivo utilizzato dalla Corte costituzionale e l'*iter* motivazionale seguito dalla Corte di Giustizia nel caso qui in esame: in entrambi i casi alla base del giudizio vi è il principio di eguaglianza. Sì che, ritenute comparabili le due situazioni, sarà compito del giudice valutare se, ed entro quali limiti, la disparità di trattamento si fonda su giustificate ragioni il cui soddisfacimento sia non solo conforme all'ordinamento di riferimento (bulgaro-europeo, italo-europeo ecc..) ma anche attuato in maniera proporzionale al raggiungimento di suddetto scopo legittimo.

Ma vi è di più. L'evocato controllo in ordine alla proporzionalità tra scopo e mezzo mette ancor più in evidenza la similitudine tra i percorsi argomentativi della Corte di Lussemburgo e quelli della Corte costituzionale italiana che – nell'ottica della maggiore protezione possibile dei diritti fondamentali senza il sacrificio totale di uno dei principi in gioco, perché di ciascuno deve essere preservato il nucleo essenziale<sup>36</sup> – ha

---

<sup>35</sup> Tratteggia esplicitamente il funzionamento dello schema ternario già Corte cost., 30 gennaio 1980, n. 10, in *Giur. cost.*, 1980, p. 87. Sia, peraltro, ancora consentito il richiamo di E. GIORGINI, *Ragionevolezza e autonomia negoziale*, cit., p. 60 ss.

<sup>36</sup> Cfr., tuttavia, A. GAMBARO, *Categorie del diritto privato e linguaggio delle Carte dei diritti fondamentali*, in *Riv. dir. civ.*, 2016, p. 1232 s., il quale sostiene che di fronte a un ampio catalogo di diritti fondamentali di valenza orizzontale «è ingenuo parlare di espansione dei diritti quando questi proteggono diritti confliggenti» tanto che sarebbe possibile «analizzare cosa si intende per bilanciamento» soltanto se «si abbandona l'idea che i diritti fondamentali sono destinati a seguire nel tempo una traiettoria di espansione». Va avvertito che l'A. in parola poco sopra aveva osservato che è proprio nelle applicazioni c.dd. orizzontali dei diritti fondamentali che diviene centrale il tema della loro relativizzazione (e, conseguentemente del bilanciamento), specialmente se rintracciabili in diverse fonti sovranazionali. L'impostazione suddetta muove dall'idea che «il procedimento di dazione di senso ad un testo che proclami i diritti fondamentali precede necessariamente l'operazione di bilanciamento tra i diritti in eventuale conflitto [ragionando in maniera diversa] l'attività di bilanciamento mut[erebbe] natura perché non si tratt[erebbe] più di bilanciare diritti, o valori, espressi mediante un linguaggio normativo, ma di bilanciare tra loro posizioni soggettive descritte in tutte le loro valenze che discendono dalla realtà del fatto, e pertanto l'attività di bilanciamento div[erebbe] una decisione assunta in stretta aderenza alla fattispecie concreta ed alle sue particolarità, ovvero: caso per caso [che condurrebbe, sempre secondo la ricostruzione che si sta prospettando] ad una gerarchia dei decisori» (p. 1234 s.).

sempre più utilizzato nei propri apparati argomentativi la tecnica ermeneutica del bilanciamento (proporzionale e ragionevole)<sup>37</sup>.

La stretta interrelazione funzionale tra ragionevolezza, bilanciamento e proporzionalità è stata ampiamente predicata dal Giudice delle Leggi, il quale, infatti, da tempo ha chiaramente avvertito che «il giudizio di ragionevolezza, lungi dal comportare il ricorso a criteri di valutazione assoluti e strettamente prefissati, si svolge attraverso ponderazioni relative alla proporzionalità dei mezzi prescelti dal legislatore nella sua insindacabile discrezionalità rispetto alle esigenze obiettive da soddisfare o alle finalità che intende perseguire, tenuto conto delle circostanze e delle limitazioni concretamente sussistenti»<sup>38</sup>.

Sì che, una volta scolorata l'idea moderna che il diritto possa essere fissato per un tempo senza fine in un testo cartaceo<sup>39</sup>, soprattutto grazie alla c.d. costituzionalizzazione dei diritti, la giurisprudenza di tutti i decisori, tanto più se ultimi, sia interni sia sovranazionali, deve fare perno sul bilanciamento ragionevole e proporzionato<sup>40</sup>. Quest'ultimo inteso nei

---

<sup>37</sup> Sul bilanciamento sia permesso il rinvio a E. GIORGINI, *Ragionevolezza, proporzionalità e bilanciamento*, in G. PERLINGIERI e M. D'AMBROSIO (a cura di), *Fonti, metodo e interpretazione*, Atti del Primo incontro di studi dell'Associazione dei Dottorati di Diritto Privato, Napoli, 10-11 novembre 2016, Napoli, 2017, p. 81 ss.; F. ADDIS, *Sulla distinzione tra norme e principi*, in *Eur. dir. priv.*, 2016, p. 1019 ss., il quale sostiene che «il sistema valoriale insito nel richiamo dei principi reagisce al rischio dell'incoerenza imponendo anche a soggetti diversi dal legislatore il compito di enucleare quello che il legislatore medesimo non riesce più a fare in via esclusiva, cioè predisporre la norma giuridica».

<sup>38</sup> Corte cost., 22 dicembre 1988, n. 1130, in *Giur. cost.*, 1988, p. 5474.

<sup>39</sup> Autorevolmente, da ultimo e pressoché testualmente: P. GROSSI, *Il giudice civile. Un interprete?*, in *Riv. trim.*, 2016, p. 1136, il quale mirabilmente evidenzia che dalla fine del primo dopoguerra si riscontra «un diritto che si vuol misurare con le dinamiche sociali, che intende registrare valori e interessi diffusi e condivisi in basso, che, riscoprendo la sua naturale e ineludibile storicità, riscopre anche il proprio carattere ordinamentale, la propria vocazione a mettere ordine nel confuso e riottoso magma sociale, acquisendo sempre più la consapevolezza che, per ordinare davvero, occorre disponibilità a lasciarsi intridere elasticamente dalla mutevolezza dei fatti naturali economici sociali».

<sup>40</sup> Sul punto particolarmente incisivo N. LIPARI, *Dottrina e giurisprudenza quali fonti integrate del diritto*, in *Riv. trim.*, 2016, p. 1157, il quale espressamente afferma che «il principio di ragionevolezza ha soppiantato ogni modo di argomentare in chiave di deduttività ed è diventato

termini di uno scrutinio ben più elevato di quello che di norma è riservato alla non arbitrarietà e di ragionevolezza della misura<sup>41</sup>.

Il fondamento normativo di un bilanciamento ragionevole e proporzionato risiede in ciò, che nell'ambito dei principi fondamentali di pari rango, nessuno di essi è posto alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. «Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato – dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi [e non diversamente da tutti gli altri Giudici] in sede di controllo – secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale»<sup>42</sup>.

### 6. *Riflessioni conclusive*

La sentenza in commento, sebbene confermativa dell'orientamento maggioritario seguito dai giudici dell'Unione in tema di giudizio

---

il metodo giuridico fondamentale [in quanto] è l'unico in grado di consentire una interpretazione storica dei valori costituzionali».

<sup>41</sup> Pressoché testualmente, Corte cost., 13 luglio 2016, n. 173, in *DeJure online*; ma già Corte cost., 1 giugno 1995, n. 220, in *Foro it.*, 1996, c. 47, nella quale si afferma espressamente che il principio proporzionale rappresenta una diretta espressione del generale canone di ragionevolezza. D'altra parte, la dottrina più sensibile aveva già ampiamente avvertito che la proporzionalità si caratterizza per essere parametro quantitativo del bilanciamento: P. PERLINGIERI, *Nuovi profili del contratto* (2000), in ID., *Il diritto dei contratti tra persona e mercato*, Napoli, 2003, p. 417; ID., *Equilibrio normativo e principio di proporzionalità nei contratti*, in *Rass. dir. civ.*, 2001, p. 448 ss.; ID., *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-europeo delle fonti*, IV, *Attività e responsabilità*, 4<sup>a</sup> ed., Napoli, 2020, p. 121; G. PINO, *Proporzionalità, diritti democrazia*, cit., p. 600, nel quale si evidenzia che «il principio di proporzionalità costituirebbe una specificazione di un principio o canone o esigenza ancora più ampio: la ragionevolezza o non arbitrarietà delle decisioni giuridiche».

<sup>42</sup> Così, Corte cost., 9 maggio 2013, n. 85, in *Amb. e svil.*, 2013, p. 631, e in *Foro it.*, 2014, c. 441 ss., in ordine alla quale, v., da prospettive differenti, R. BIN, *Giurisdizione o amministrazione, chi deve prevenire i reati ambientali? Nota alla sentenza "Ilva"*, in *Giur. cost.*, 2013, p. 1510 ss.; M. MELI, *Ambiente, salute, lavoro: il caso Ilva*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2013, p. 1017 ss.; U. SALANITRO, *Il decreto ILVA tra tutela della salute e salvaguardia dell'occupazione: riflessioni a margine della sentenza della Corte costituzionale*, in *Corr. giur.*, 2013, p. 1041 ss.

eguaglianza-ragionevolezza, offre numerose occasioni di riflessione di portata sistematica.

Invero, da un lato la Corte invoca autonomamente il principio di eguaglianza di cui all'art. 20 della Carta di Nizza quale parametro per il giudice del rinvio su cui valutare la legittimità della disparità di trattamento prevista dalla legislazione speciale per il lavoro notturno effettuato dai funzionari del Ministero dell'Interno rispetto alla generalità dei lavoratori; dall'altro, sono gli stessi giudici dell'Unione ad indicare al giudice del rinvio l'*iter* da seguire al fine di effettuare il sindacato tra le situazioni in oggetto, utilizzando quale parametro di riferimento lo stesso principio di eguaglianza.

A tal proposito, evidenti appaiono le similitudini tra il *modus operandi* seguito dalla Corte di Giustizia nel caso *de quo* e le modalità con cui i giudici italiani sono chiamati al vaglio di eguaglianza di una o più norme nel rispetto del principio di ragionevolezza.

Si tratta, a ben vedere, di un ragionamento più volte utilizzato dalla Corte di Giustizia. Si pensi, anzitutto, al caso sottoposto all'attenzione dei giudici dell'Unione sul diritto alla tutela rafforzata in caso di licenziamento vantato dai lavoratori subordinati affetti da disabilità<sup>43</sup>. In specie, la disparità di trattamento vedeva contrapposti, da un lato, i lavoratori con disabilità appartenenti al settore privato e, dall'altro, i dipendenti pubblici con le medesime disabilità.

Sul punto, la Corte ha ritenuto che una normativa nazionale che riconosca una tutela rafforzata in caso di licenziamento per lavoratori subordinati con disabilità ma non preveda la stessa tutela per i pubblici impiegati con la medesima disabilità sia compatibile con l'art. 7 della direttiva 2000/78/CE letta alla luce della Convenzione ONU relativa ai

---

<sup>43</sup> Corte giust., 9 marzo 2017, c. 406/15, Petya Milkova c. Agentsiata za privatizatsia kontrol, in *eur-lex.europa.eu*, su cui v. M. BELL, *Article 20 – Equality before the Law*, cit., p. 599 ss.

diritti delle persone con disabilità<sup>44</sup>. Ciò a meno che non sia dimostrata una violazione del principio di parità di trattamento, circostanza che dovrà essere accertata dal giudice comparando le situazioni sulla base delle norme nazionali che disciplinano le posizioni dei lavoratori subordinati con una determinata disabilità e i pubblici impiegati con la stessa disabilità. Pertanto, nel caso in cui suddetto principio dovesse risultare violato, la normativa in questione dovrebbe essere estesa anche ai dipendenti pubblici<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> In merito alla direttiva di cui al testo il Giudice di Lussemburgo (Corte giust., 12 gennaio 2023, c. 356/21, J.K. c. TP S.A., in *eur-lex.europa.eu*, e in *Arg. dir. lav.*, 2023, p. 583 ss., con nota di M. BIAGIOTTI, *La tutela antidiscriminatoria si applica ai lavoratori autonomi: una rilevante pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione europea.*) ha rilevato che l'applicabilità della disciplina in tema di parità di trattamento prescinde dalla natura giuridica del rapporto che lega il prestatore di lavoro al datore di lavoro, essendo viceversa «destinata a coprire un ampio ventaglio di attività professionali, ivi comprese quelle svolte da lavoratori autonomi al fine di assicurare il loro sostentamento», sí che da essa restano escluse, soltanto, le attività consistenti in una mera fornitura di beni o di servizi.

<sup>45</sup> In termini non dissimili, v. Corte giust., 25 ottobre 2018, c. 331/17, Sciotto c. Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, in *eur-lex.europa.eu*. Nel caso di specie, la Corte ha affermato 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 interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, 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», non ritenendo giustificabile tale disparità nemmeno sulla base delle considerazioni di bilancio fatte dalla controparte. Sul punto, infatti, la Corte ha ricordato che, sebbene siffatte considerazioni possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto, non possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro. In definitiva, i giudici di Lussemburgo hanno ritenuto non giustificabile le disparità di trattamento nella tutela della conversione in tempo indeterminato dei contratti concessa solo ai lavoratori del settore privato e non ai dipendenti pubblici.