



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

1° marzo 2012*

«Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale — Nozione di “lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro” — Giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere — Rifiuto di concedere una pensione di vecchiaia»

Nella causa C-393/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 267 TFUE, dalla Supreme Court of the United Kingdom (Regno Unito), con decisione del 28 luglio 2010, pervenuta in cancelleria il 4 agosto 2010, nel procedimento

Dermod Patrick O'Brien

contro

Ministry of Justice, già Department for Constitutional Affairs,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Löhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh e A. Arabadjiev (relatore), giudici,

avvocato generale: sig.ra J. Kokott

cancelliere: sig.ra C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'8 settembre 2011,

considerate le osservazioni presentate:

- per D.P. O'Brien, da R. Allen, QC, e R. Crasnow, barrister;
- per il Council of Immigration Judges, da I. Rogers, barrister;
- per il governo del Regno Unito, da S. Behzadi-Spencer, in qualità di agente, assistita da T. Ward, QC;
- per l'Irlanda, da D. O'Hagan, in qualità di agente, assistito da B. Doherty, barrister;
- per il governo lettone, da M. Borkoveca e Z. Rasnača nonché da I. Kalniņš, in qualità di agenti;
- per il governo portoghese, da L. Inez Fernandes, in qualità di agente;

* Lingua processuale: l'inglese.

— per la Commissione europea, da M. van Beek e N. Yerrell, in qualità di agenti;
sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 17 novembre 2011,
ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), contenuto nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, concernente l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU 1998, L 131, pag. 10; in prosieguo: la «direttiva 97/81»).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. O'Brien, Queen's Counsel ed ex recorder (giudice penale) della Crown Court, e il Ministry of Justice, già Department for Constitutional Affairs, in merito al rifiuto da parte di quest'ultimo di corrispondere al sig. O'Brien la pensione di vecchiaia calcolata pro rata temporis sulla base della pensione di vecchiaia spettante ad un giudice a tempo pieno che raggiunge il collocamento a riposo all'età di 65 anni e che ha svolto il medesimo lavoro.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

- 3 Conformemente alla direttiva 98/23 che estende al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la direttiva 97/81, il termine di trasposizione di questa direttiva impartito a tale Stato membro è scaduto il 7 aprile 2000.
- 4 L'articolo 1 della direttiva 97/81 precisa che quest'ultima mira ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- 5 L'undicesimo considerando di tale direttiva così recita:

«considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale; che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia [per i] datori di lavoro che [per i] lavoratori».

- 6 Il sedicesimo considerando della medesima direttiva è così formulato:

«considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro [sul lavoro a tempo parziale] e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto di [tale] accordo quadro».

- 7 Le disposizioni dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale rilevanti ai fini della causa principale sono le seguenti:

«Clausola 1: Oggetto

«Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- 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 2: Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.
2. Gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide.

Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo, si intende per:

- 1) "lavoratore a tempo parziale", il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) "lavoratore a tempo pieno comparabile", il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

(...).

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

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 del "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.

(...).

Il diritto nazionale

8 Il Regno Unito ha attuato la direttiva 97/81 e l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale mediante il regolamento del 2000 sui lavoratori a tempo parziale (Prevenzione del trattamento meno favorevole) [Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000; in prosieguo: il «regolamento sui lavoratori a tempo parziale»], adottato l'8 giugno 2000 ed entrato in vigore il 1° luglio 2000.

9 L'articolo 1, punto 2, del regolamento sui lavoratori a tempo parziale contiene, in particolare, le seguenti definizioni:

“contratto di lavoro”: un contratto di servizio o di apprendistato, espresso o implicito e (là dove espresso) orale o scritto;

“lavoratore”: chiunque abbia concluso, svolga o (fatta salva ogni disposizione contraria contenuta nel presente regolamento), nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, abbia svolto un'attività in forza di

a) un contratto di lavoro; o

b) ogni altro contratto, espresso o implicito e (là dove espresso) orale o scritto, mediante il quale un soggetto si impegni ad eseguire personalmente mansioni o servizi per l'altra parte del contratto la quale non rivesta, in forza del contratto stesso, lo status di cliente o beneficiario di una qualsivoglia attività professionale o imprenditoriale intrapresa dal soggetto medesimo».

10 L'articolo 5 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale vieta il trattamento meno favorevole ingiustificato dei lavoratori a tempo parziale.

11 Nella parte IV di tale regolamento, intitolata «Speciali categorie di persone», l'articolo 12 di quest'ultimo, rubricato «Persone al servizio della Corona», prevede, al paragrafo 1, che il regolamento stesso si applichi al servizio della Corona e alle persone al servizio della Corona nonché ad altri rapporti di lavoro e ad altri dipendenti o lavoratori. Il paragrafo 2 del medesimo articolo precisa che, per «servizio della Corona» si deve intendere il rapporto di lavoro alle dipendenze o in funzione di un ministero ovvero di qualsiasi funzionario o ente che svolga per conto della Corona mansioni conferite ex lege.

12 Tuttavia, l'articolo 17 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale, intitolato «Personale che esercita funzioni giurisdizionali», stabilisce che quest'ultimo non si applica «a chiunque eserciti funzioni giurisdizionali qualora sia retribuito in base a tariffe giornaliera».

13 L'articolo 21 della legge del 1971 sui giudici (Courts Act 1971), nella sua versione originale, disponeva quanto segue:

«1) Sua Maestà nomina, all'occorrenza, quali giudici penali persone qualificate che agiscono in qualità di giudice a tempo parziale presso la Crown Court e che esercitano altre funzioni giurisdizionali loro conferite in forza della presente legge o di altre disposizioni legislative.

2) La nomina a giudice penale avviene su raccomandazione a Sua Maestà da parte del Lord Chancellor di persone qualificate che abbiano acquisito da almeno dieci anni il titolo di barrister o quello di solicitor.

3) La nomina a giudice penale specifica il periodo per il quale è conferita, nonché, nell'ambito di tale periodo, la frequenza e la durata della reperibilità ai fini dell'esercizio delle funzioni di giudice penale.

(...).

7) L'importo della retribuzione e delle indennità spettanti al giudice penale e liquidate dal Parlamento è determinato dal Lord Chancellor, su approvazione del Ministro della Funzione Pubblica».

- 14 Come risulta dalla decisione di rinvio, il regime pensionistico delle professioni giudiziarie è disciplinato principalmente dalla legge del 1981 sulle pensioni delle professioni giudiziarie (Judicial Pensions Act 1981), come modificata dalla legge del 1993 sulle pensioni delle professioni giudiziarie (Judicial Pensions and Retirement Act 1993). Conformemente all'articolo 1, paragrafo 6, di questa legge, come modificata, per «carica giudiziaria che soddisfa le condizioni richieste» ai fini dell'accesso al regime pensionistico delle professioni giudiziarie si intende qualunque carica di cui all'allegato 1 di detta legge qualora questa carica si eserciti su base di lavoro dipendente. Il giudice del rinvio precisa inoltre che non esiste alcuna disposizione esplicita in merito alla pensione dei recorder o di altri giudici retribuiti in base a tariffe giornaliera.
- 15 Dagli atti emerge che il Regno Unito non ha adottato misure in forza della clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 16 Dagli atti sottoposti alla Corte risulta che, nel Regno Unito, i giudici sono storicamente descritti come «soggetti detentori di una carica ufficiale» che prestino attività non disciplinata contrattualmente.
- 17 Successivamente alla legge sui giudici del 1971, vi è stato un aumento rilevante del numero di giudici a tempo parziale. Fra essi, occorre distinguere quelli retribuiti in base a tariffe giornaliera, tra cui i recorders, quali il sig. O'Brien, e quelli stipendiati. I recorder lavorano principalmente nelle Crown Courts (tribunali penali). La loro retribuzione giornaliera è pari a 1/20° dello stipendio di un Circuit Judge a tempo pieno. Contrariamente ai giudici a tempo pieno e ai giudici a tempo parziale stipendiati, i recorder non hanno diritto ad una pensione di vecchiaia.
- 18 Il sig. O'Brien si è iscritto all'Albo nel 1962 ed è stato nominato Queen's Counsel nel 1983. Ha lavorato come recorder dal 1978 fino al suo collocamento a riposo, nel 2005, al compimento del 65° anno di età. Ha quindi chiesto, invocando la direttiva 97/81 nonché il regolamento sui lavoratori a tempo parziale, una pensione di vecchiaia calcolata, pro rata temporis, sulla base di quella cui avrebbe diritto un Circuit Judge a tempo pieno che ha raggiunto il collocamento a riposo nel medesimo periodo. Il Department for Constitutional Affairs ha respinto la domanda, ritenendo che il sig. O'Brien non avesse diritto alla pensione di vecchiaia.
- 19 Quest'ultimo, di conseguenza, ha avviato un procedimento dinanzi all'Employment Tribunal nel settembre del 2005. Tale giudice ha accolto la domanda, che è stata invece respinta in appello dall'Employment Appeal Tribunal, per tardiva presentazione del ricorso di primo grado. Successivamente, è stata ordinata la trattazione congiunta da parte della Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) della questione di merito e di quella del termine in quanto causa di riferimento («test case»). Nel dicembre del 2008, detto giudice ha accolto l'appello del sig. O'Brien sulla questione del termine, ma ha ordinato all'Employment Tribunal di respingere la domanda nel merito. Il sig. O'Brien ha quindi proposto ricorso dinanzi al giudice del rinvio.

- 20 Detto giudice rileva che la funzione giudiziaria costituisce una delle più antiche e importanti cariche del diritto nazionale. Esso sottolinea altresì che un recorder è titolare di una carica che gli attribuisce un elevato livello di indipendenza di giudizio e non è soggetto alle direttive di un'autorità superiore circa il modo di svolgere la sua funzione di giudice. Tuttavia, la Supreme Court of the United Kingdom precisa che, a suo parere, la funzione giudiziaria possiede la maggior parte delle caratteristiche del rapporto di lavoro.
- 21 La Supreme Court of the United Kingdom deduce dalla giurisprudenza della Corte che non esiste una definizione univoca della nozione di «lavoratore». Essa osserva altresì che dalla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, letta in combinato disposto con il sedicesimo considerando della direttiva 97/81, deriva che l'interpretazione della nozione di «lavoratore» è di competenza del legislatore nazionale, ma che il diritto nazionale non può sostituirsi ai principi sottesi al diritto dell'Unione in modo tale da ledere i principi medesimi.
- 22 Detto giudice si chiede se occorra valutare l'ammissibilità di un divario tra il diritto nazionale e un'eventuale norma del diritto dell'Unione in funzione di tutte le seguenti considerazioni o solo di alcune di esse, vale a dire, in primo luogo, del numero di persone interessate, in secondo luogo, della particolare posizione del potere giudiziario, per il quale l'indipendenza di giudizio è una caratteristica essenziale, e, in terzo luogo, del carattere più o meno volontario di tale divario. In relazione a quest'ultimo punto, la Supreme Court of the United Kingdom osserva che l'esclusione da parte dell'articolo 17 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale dei giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere sembra essere un'esclusione intenzionale di una categoria particolare, mentre i loro colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un'attività simile, a tempo pieno o a tempo parziale ma stipendiati, hanno diritto ad una pensione di vecchiaia.
- 23 Ciò premesso, la Supreme Court of the United Kingdom ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se spetti al diritto nazionale determinare se i giudici nel loro complesso siano o meno “lavoratori che hanno un contratto o un rapporto di lavoro” ai sensi della clausola 2, [punto] 1, dell'accordo quadro [sul lavoro a tempo parziale], o se vi sia una norma comunitaria che debba determinare tale status.
- 2) Nel caso in cui i giudici nel loro complesso siano lavoratori che hanno un contratto o un rapporto di lavoro ai sensi della clausola 2, [punto] 1, dell'accordo quadro [sul lavoro a tempo parziale], se una norma nazionale possa operare, ai fini dell'attribuzione di pensioni di vecchiaia, una discriminazione a) tra giudici a tempo pieno e a tempo parziale, ovvero b) tra diverse categorie di giudici a tempo parziale».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

- 24 Il governo lettone nutre dubbi in merito alla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale. Sarebbe contrario ai principi del legittimo affidamento e della certezza del diritto ritenere che la direttiva 97/81 possa applicarsi a fatti svoltisi principalmente prima dell'entrata in vigore della medesima nel Regno Unito e che non sono perdurati a lungo dopo tale entrata in vigore, tanto più che il diritto alla pensione di vecchiaia fatto valere dal sig. O'Brien sarebbe sorto successivamente alla scadenza del termine di trasposizione di detta direttiva.

25 La Corte ha già avuto modo di dichiarare, per quanto attiene all'applicabilità *ratione temporis* della stessa direttiva, che una nuova norma si applica immediatamente, salvo deroghe, agli effetti futuri delle situazioni sorte sotto l'impero della vecchia legge. Da ciò ha tratto la conclusione che il calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto ad una pensione di vecchiaia è disciplinato dalle disposizioni della medesima direttiva, anche per quanto riguarda i periodi di attività precedenti la data di entrata in vigore di quest'ultima (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, Racc. pag. I-5119, punti 53-55).

26 Pertanto, la domanda di pronuncia pregiudiziale deve essere dichiarata ricevibile.

Nel merito

Sulla prima questione

27 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso che spetta agli Stati membri definire la nozione di «lavoratori (...) che hanno un contratto o un rapporto di lavoro», contenuta nella clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

28 Va rilevato che l'ambito di applicazione *ratione personae* dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale è definito alla clausola 2, punto 1, di tale accordo. Ai sensi di questa disposizione, detto accordo si applica «ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro». Né la direttiva 97/81 né l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale contengono una definizione dei termini di «lavoratore», «contratto di lavoro» o «rapporto di lavoro».

29 Il sedicesimo considerando della direttiva 97/81 afferma che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non specificamente definiti, la direttiva medesima lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che utilizzano termini simili, a condizione che dette definizioni rispettino il contenuto di tale accordo quadro.

30 Al pari delle parti principali, tutti i governi che hanno depositato osservazioni e la Commissione europea concordano nel riconoscere che la nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato (sentenze del 12 maggio 1998, Martínez Sala, C-85/96, Racc. pag. I-2691, punto 31, e del 13 gennaio 2004, Allonby, C-256/01, Racc. pag. I-873, punto 63).

31 Nella specie, si deve rilevare che, come risulta dal tenore dell'undicesimo considerando della direttiva 97/81, l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non mira ad armonizzare tutte le normative nazionali relative ai contratti di lavoro o ai rapporti di lavoro a tempo parziale, bensì è inteso unicamente, fissando principi generali e prescrizioni minime, a «stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale».

32 Dalle suesposte considerazioni risulta che il legislatore dell'Unione, adottando tale direttiva, ha ritenuto che la nozione di «lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro» dovesse essere interpretata ai sensi del diritto nazionale.

33 La Corte ha fatto propria tale affermazione ricordando che un lavoratore rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale qualora abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro considerato (v. sentenza del 12 ottobre 2004, Wippel, C-313/02, Racc. pag. I-9483, punto 40).

- 34 Tuttavia, il potere discrezionale concesso agli Stati membri dalla direttiva 97/81 per definire le nozioni utilizzate nell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non è illimitato. Come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 36 e 37 delle sue conclusioni, taluni termini impiegati in tale accordo quadro possono essere definiti in conformità con il diritto e/o le prassi nazionali a condizione di rispettare l'effetto utile di tale direttiva e i principi generali del diritto dell'Unione.
- 35 Infatti, agli Stati membri non è consentito applicare una normativa che possa pregiudicare la realizzazione degli obiettivi perseguiti da una direttiva e, conseguentemente, privare la direttiva medesima del proprio effetto utile (v., in tal senso, sentenza del 28 aprile 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Racc. pag. I-3015, punto 55).
- 36 In particolare, uno Stato membro non può escludere, a sua discrezione, in violazione dell'effetto utile della direttiva 97/81, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da questa direttiva e dall'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale [v., per analogia con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43; in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo determinato»), sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Racc. pag. I-7109, punto 29].
- 37 Tale interpretazione è avvalorata dalle disposizioni dei due atti precedenti, che non contengono alcuna indicazione che consenta di dedurre che determinate categorie di impieghi sarebbero escluse dal loro ambito di applicazione. Al contrario, come emerge dal tenore stesso della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, l'ambito di applicazione di quest'ultimo è concepito estensivamente, riguardando in modo generico i lavoratori a tempo parziale aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi vigenti in ciascuno Stato membro. La definizione della nozione di «lavoratore a tempo parziale» ai sensi di tale accordo quadro, enunciata nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare alcuna distinzione basata sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro (v., per analogia con l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, Racc. pag. I-14031, punti 39 e 40 nonché la giurisprudenza ivi citata).
- 38 Va osservato, come fatto valere dalla Commissione, che la definizione di «lavoratore che ha un contratto o un rapporto di lavoro», ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, avrà un impatto sulla portata e sull'effetto utile del principio di parità di trattamento sancito da detto accordo.
- 39 Nel caso di specie, secondo il governo del Regno Unito, il diritto nazionale riconosce da molto tempo che i giudici, titolari di una carica giudiziaria, non vengono assunti con un contratto di lavoro, e che tale diritto non riconosce nemmeno una categoria di «rapporti di lavoro» distinta dal rapporto sorto contrattualmente. Per questi motivi, a parere del Ministry of Justice e di tale governo, la categoria dei giudici, in linea generale, non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 97/81. Di conseguenza, l'unica ragione d'essere dell'articolo 17 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale, che precisa che quest'ultimo non si applica ai giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliera, sarebbe la sua ridondanza.
- 40 In base all'interpretazione data dal diritto nazionale della nozione di «lavoratore che ha un contratto o un rapporto di lavoro», quale suggerita dal governo del Regno Unito, l'esercizio di una carica giudiziaria esclude di primo acchito l'esistenza di un contratto o di un rapporto di lavoro, privando così i giudici del beneficio della tutela voluta dalla direttiva 97/81 e dall'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- 41 Al riguardo, occorre rilevare che la sola circostanza che i giudici siano qualificati come titolari di una carica giudiziaria non è sufficiente, di per sé, a sottrarre questi ultimi dal beneficio dei diritti previsti da detto accordo quadro.

- 42 Infatti, dai punti 34-38 della presente sentenza e, segnatamente, dalla necessità di tutelare l'effetto utile del principio di parità di trattamento sancito da detto accordo quadro emerge che tale esclusione, sotto pena di essere considerata arbitraria, può essere ammessa solo qualora la natura del rapporto di lavoro di cui trattasi sia sostanzialmente diversa da quella che lega ai loro datori di lavoro i dipendenti che, secondo il diritto nazionale, rientrano nella categoria dei lavoratori.
- 43 Spetta al giudice del rinvio esaminare, in definitiva, in qual misura la relazione esistente tra i giudici ed il Ministry of Justice sia, di per sé, sostanzialmente differente dal rapporto di lavoro esistente tra un datore di lavoro ed un lavoratore. La Corte può tuttavia fornire al giudice del rinvio taluni principi e criteri di cui quest'ultimo dovrà tener conto nell'ambito del suo esame.
- 44 A tal proposito va rilevato, come ha fatto l'avvocato generale al paragrafo 48 delle sue conclusioni, che, nel valutare se detto rapporto di lavoro differisca sostanzialmente da quello che lega ai rispettivi datori di lavoro i dipendenti che, secondo il diritto nazionale, rientrano nella categoria dei lavoratori, il giudice del rinvio dovrà prendere in considerazione, conformemente alla ratio e alla finalità dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, la distinzione tra questa categoria e quella delle professioni autonome.
- 45 In tale prospettiva, occorre tener conto delle modalità di designazione e di revoca dei giudici, ma anche di quelle di organizzazione del loro lavoro. Al riguardo, dalla decisione di rinvio emerge che si ritiene che i giudici lavorino secondo orari e periodi ben definiti, benché essi possano organizzare il loro lavoro in modo più flessibile rispetto a coloro che esercitano altre professioni.
- 46 Peraltro, come risulta dalla decisione di rinvio, va constatato che i giudici hanno diritto all'indennità per malattia, agli assegni di maternità o di paternità, nonché ad altre prestazioni simili.
- 47 Si deve rilevare che la circostanza che i giudici siano soggetti a condizioni di servizio e possano essere considerati lavoratori ai sensi della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non pregiudica minimamente il principio di indipendenza del potere giudiziario e la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esistenza di uno statuto particolare che disciplini l'ordine della magistratura.
- 48 Come sottolineato dalla Supreme Court of the United Kingdom al punto 27 della decisione di rinvio, i giudici rimangono indipendenti nell'esercizio della funzione giudicante in quanto tale, in base all'articolo 47, secondo comma, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
- 49 Queste constatazioni non sono rimesse in discussione dall'argomento del governo lettone, secondo il quale l'applicazione al potere giudiziario del diritto dell'Unione implicherebbe che non vengano rispettate le identità nazionali degli Stati membri, il che risulterebbe contrario all'articolo 4, paragrafo 2, TUE. Infatti, si deve rilevare che l'applicazione, nei confronti dei giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere, della direttiva 97/81 e dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non può incidere sull'identità nazionale, ma sarebbe intesa unicamente a farli beneficiare del principio generale di parità di trattamento che costituisce uno degli obiettivi di detti testi, e, pertanto, a tutelarli contro le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale.
- 50 Lo stesso vale riguardo all'argomento secondo cui i giudici, in linea generale, non rientrerebbero nell'ambito di applicazione della direttiva 97/81 e dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, atteso che, in forza dell'articolo 51 TFUE, la libera circolazione dei lavoratori non si applicherebbe alle attività che partecipano all'esercizio dei pubblici poteri. Infatti, occorre sottolineare che detto accordo quadro non riguarda la libera circolazione dei lavoratori.
- 51 Ciò premesso, occorre rispondere alla prima questione sollevata dichiarando che il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che spetta agli Stati membri definire la nozione di «lavoratori (...) che hanno un contratto o un rapporto di lavoro», contenuta nella clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, e, segnatamente, determinare se i giudici rientrino in tale nozione,

a condizione che ciò non porti ad escludere arbitrariamente detta categoria di persone dal beneficio della tutela offerta dalla direttiva 97/81 e da detto accordo quadro. L'esclusione dal beneficio di tale tutela può essere ammessa solo qualora il rapporto che lega i giudici al Ministry of Justice sia, per sua propria natura, sostanzialmente diverso da quello che vincola ai loro datori di lavori i dipendenti rientranti, secondo il diritto nazionale, nella categoria dei lavoratori.

Sulla seconda questione

- 52 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, nell'ipotesi in cui i giudici rientrassero, in base al diritto nazionale, nella nozione di «lavoratori (...) che hanno un contratto o un rapporto di lavoro», che figura nella clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, se quest'ultimo debba essere interpretato nel senso che osta a che, ai fini dell'accesso al regime pensionistico, il diritto nazionale operi una discriminazione tra i giudici a tempo pieno e i giudici a tempo parziale, oppure tra i giudici a tempo parziale che svolgono la loro attività secondo regimi diversi.
- 53 Come emerge dagli atti sottoposti alla Corte, detta questione risulta dalla circostanza che l'articolo 17 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale prevede espressamente che lo stesso regolamento non si applichi ai titolari di una carica giudiziaria retribuiti in base a tariffe giornaliere, quali i recorder. Questi ultimi, pertanto, non possono avvalersi dell'articolo 5 di detto regolamento, che vieta l'ingiustificato trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale, con la conseguenza che essi, contrariamente ai giudici a tempo pieno e ai giudici a tempo parziale stipendiati, non possono iscriversi al regime pensionistico delle professioni giudiziarie e beneficiare di una pensione in base a questo regime al momento del loro collocamento a riposo.
- 54 Ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, per quanto attiene alle condizioni di impiego, è vietato trattare i lavoratori a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo che lavorano a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive. Secondo la clausola 4, punto 2, di detto accordo quadro, si applica, ove opportuno, il principio del pro rata temporis.
- 55 Va rilevato che la nozione di «condizioni di impiego», di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, comprende le pensioni di vecchiaia che dipendono da un rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro (v., in particolare, sentenza Bruno e a., cit., punto 42).
- 56 Il diverso trattamento che subirebbero i giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere risulta dalla circostanza che essi, a causa delle loro modalità di retribuzione, non possono beneficiare di una pensione ai sensi del regime pensionistico delle professioni giudiziarie al momento del loro collocamento a riposo, né della tutela offerta dall'articolo 17 del regolamento sui lavoratori a tempo parziale.
- 57 Il governo del Regno Unito fa valere, al riguardo, che la direttiva 97/81 e l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale riguardano solamente le discriminazioni tra i giudici a tempo parziale e i giudici a tempo pieno, e non tra le diverse categorie di lavoratori a tempo parziale che svolgono la loro attività secondo regimi differenti.
- 58 A tal proposito, occorre constatare che, come rilevato in udienza dallo stesso governo del Regno Unito, quando è stato adottato il regolamento sui lavoratori a tempo parziale, i giudici a tempo parziale, salvo poche eccezioni, erano tutti retribuiti in base a tariffe giornaliere. È dunque in tale contesto che va intesa la situazione dei giudici a tempo parziale retribuiti su tale base. Pertanto, il fatto che le disposizioni nazionali attribuiscono ai soli giudici stipendiati il diritto di iscriversi al regime pensionistico delle professioni giudiziarie equivale ad attribuire tale diritto ai giudici a tempo pieno e, in tal modo, ad escludere i giudici a tempo parziale, dato che questi ultimi, salvo poche eccezioni, sono retribuiti in base a tariffe giornaliere.

- 59 Ciò considerato, risulta inconferente la circostanza che i giudici a tempo parziale stipendiati siano trattati in modo identico, con riferimento al diritto alla pensione di vecchiaia, ai giudici a tempo pieno. Di conseguenza, non occorre esaminare se la direttiva 97/81 e l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale autorizzino le distinzioni introdotte dal diritto nazionale, per la definizione del diritto alla pensione di vecchiaia, tra i giudici a tempo parziale che svolgono la loro attività secondo regimi diversi.
- 60 Va pertanto verificato se la mancata concessione di una pensione di vecchiaia ai giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere si risolva in un loro trattamento meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno che si trovino in una situazione comparabile.
- 61 Al riguardo, la clausola 3 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale fornisce i criteri di definizione del «lavoratore a tempo pieno comparabile», definito, al punto 2, primo comma, di tale clausola, come «un lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze». Occorre rilevare che detti criteri si basano sul contenuto dell'attività delle persone interessate.
- 62 Non si può quindi sostenere che i giudici a tempo pieno e i recorder non si trovino in una situazione comparabile a causa delle divergenze tra le loro carriere, dato che i secondi hanno sempre la possibilità di esercitare la professione forense. Decisiva è piuttosto la questione se essi svolgano sostanzialmente la stessa attività. A tal proposito, le parti interessate, compreso il governo del Regno Unito, hanno chiarito in udienza che i recorder e i giudici a tempo pieno esercitavano le stesse funzioni. Si è precisato, infatti, che il loro lavoro è identico, che si svolge nelle medesime giurisdizioni e nel corso delle stesse udienze.
- 63 In base alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e al principio di non discriminazione, il diverso trattamento di un lavoratore a tempo parziale rispetto ad un lavoratore a tempo pieno comparabile può giustificarsi solo con ragioni obiettive.
- 64 Orbene, la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno per il fatto che tale differenza di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta. Tale nozione richiede, al contrario, che la disparità di trattamento in causa risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria [v., per analogia con la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, sentenza Del Cerro Alonso, cit., punti 57 e 58].
- 65 Poiché non è stato addotto alcun motivo di giustificazione nel corso del procedimento dinanzi alla Corte, spetterà al giudice del rinvio esaminare se la disparità di trattamento tra i giudici a tempo pieno e i giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere possa essere giustificata.
- 66 Va ricordato che considerazioni di bilancio non possono giustificare una discriminazione (v., in tal senso, sentenze del 23 ottobre 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, Racc. pag. I-12575, punto 85, nonché del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Racc. pag. I-3527, punto 46).
- 67 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla seconda questione dichiarando che l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale va interpretato nel senso che osta a che, ai fini dell'accesso al regime della pensione di vecchiaia, il diritto nazionale operi una distinzione tra i giudici a tempo pieno e i giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere, a meno che tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive, che spetta al giudice del rinvio valutare.

Sulle spese

⁶⁸ Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

- 1) **Il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che spetta agli Stati membri definire la nozione di «lavoratori (...) che hanno un contratto o un rapporto di lavoro», contenuta nella clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, concernente l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, e, segnatamente, determinare se i giudici rientrano in tale nozione, a condizione che ciò non porti ad escludere arbitrariamente detta categoria di persone dal beneficio della tutela offerta dalla direttiva 97/81, come modificata dalla direttiva 98/23, e da detto accordo quadro. L'esclusione dal beneficio di tale tutela può essere ammessa solo qualora il rapporto che lega i giudici al Ministry of Justice sia, per sua propria natura, sostanzialmente diverso da quello che vincola ai loro datori di lavori i dipendenti rientranti, secondo il diritto nazionale, nella categoria dei lavoratori.**
- 2) **L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'allegato alla direttiva 97/81, come modificata dalla direttiva 98/23, va interpretato nel senso che osta a che, ai fini dell'accesso al regime della pensione di vecchiaia, il diritto nazionale operi una distinzione tra i giudici a tempo pieno e i giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere, a meno che tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive, che spetta al giudice del rinvio valutare.**

Firme