



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

NICHOLAS EMILIOU

presentate il 1° dicembre 2022¹

Causa C-660/20

MK

contro

Lufthansa CityLine GmbH

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)]

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale – Piloti – Principio “pro rata temporis” – Retribuzione maggiorata per le ore straordinarie di servizio in volo oltre una soglia mensile – Soglia identica per piloti a tempo pieno e a tempo parziale»

I. Introduzione

1. MK è un pilota assunto a tempo parziale (90% dell'orario di lavoro a tempo pieno) dalla Lufthansa City Line GmbH. Data la natura della professione, il suo impiego a tempo parziale è caratterizzato dalla concessione di giorni di ferie supplementari su base annua. Tuttavia, non vi è alcuna riduzione del numero di ore di servizio in volo durante i giorni lavorativi, nei quali egli lavora come un pilota a tempo pieno. Per quanto riguarda la retribuzione di tali ore di servizio in volo, si applicano tre tariffe salariali maggiorate per le ore di lavoro prestate oltre tre soglie progressive di ore di servizio in volo mensili. Queste stesse soglie si applicano uniformemente a tutti i piloti impiegati dalla convenuta, indipendentemente dal fatto che il loro impiego sia a tempo pieno o a tempo parziale.

2. MK ha ritenuto che l'applicazione di tali soglie comporti un trattamento meno favorevole rispetto a un lavoratore a tempo pieno comparabile ai sensi della normativa tedesca che ha recepito l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (in prosieguo: l'«accordo quadro»)². Pertanto, egli ha intentato un'azione contro la convenuta per ottenere la differenza tra la retribuzione percepita e quella che, a suo dire, avrebbe dovuto percepire se le soglie in questione fossero state ridotte proporzionalmente in relazione al suo impiego a tempo parziale.

¹ Lingua originale: l'inglese.

² Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

3. Il ricorso è stato accolto in primo grado. Tuttavia, esso è stato successivamente respinto in appello. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), investito del ricorso per cassazione (Revision) proposto da MK, si chiede se le soglie uniformi di cui trattasi comportino effettivamente che MK sia trattato in modo meno favorevole ai sensi dell'accordo quadro. Tenuto conto della giurisprudenza della Corte, e in considerazione dei dubbi emersi al riguardo nella giurisprudenza nazionale, il giudice del rinvio si interroga sul criterio da considerare adeguato a stabilire se sussista una disparità di trattamento per un lavoratore a tempo parziale come MK. Qualora la normativa di cui trattasi dovesse effettivamente comportare un trattamento meno favorevole di MK, il giudice del rinvio si chiede altresì se un tale trattamento sia giustificato dalla finalità perseguita da detta normativa, vale a dire la compensazione di un particolare carico di lavoro.

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

4. La clausola 4 dell'accordo quadro riguarda il principio di non discriminazione. Gli articoli 1 e 2 recitano come segue:

«1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

2. Dove opportuno, si applica il principio “pro rata temporis”».

B. Normativa tedesca

5. L'articolo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco; in prosieguo: il «BGB») stabilisce che ogni atto giuridico in contrasto con un divieto legislativo è nullo.

6. L'articolo 4, paragrafo 1, del Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato; in prosieguo il «TzBfG») prevede che «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 esistano ragioni obiettive atte a giustificare un trattamento differente. Il lavoratore a tempo parziale deve ricevere una retribuzione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile la cui entità deve per lo meno corrispondere alla quota parte delle sue ore di lavoro prestate rispetto a quelle di un lavoratore a tempo pieno comparabile».

III. Fatti, procedimento nazionale e questioni pregiudiziali

7. Dal 2001 MK è alle dipendenze della convenuta in qualità di pilota e primo ufficiale. A partire dal 2010, egli lavora a tempo parziale, con un orario di lavoro ridotto al 90% dell'orario di lavoro a tempo pieno. Di conseguenza, la sua retribuzione di base è stata ridotta del 10%.

8. In termini pratici, l'impiego a tempo parziale di MK prevede la concessione di 37 giorni di giorni supplementari di congedo all'anno. Tuttavia, non vi è alcuna riduzione del numero di ore di servizio in volo durante i giorni lavorativi.

9. In base ai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro del personale tecnico di bordo della convenuta, il tempo di servizio in volo è un elemento dell'orario di lavoro³. Un lavoratore percepisce una remunerazione aggiuntiva alla retribuzione di base per le ore straordinarie di servizio in volo (Mehrflugdienststundenvergütung), se effettua un numero determinato di ore di servizio in volo mensili, superando in tal modo le soglie previste per la retribuzione maggiorata (comportandone l'applicazione). A tal fine, i contratti collettivi stabiliscono tre diverse tariffe orarie. Esse sono prese in considerazione per il calcolo della retribuzione se il lavoratore ha prestato rispettivamente 106, 121 e 136 ore di volo mensili sulle tratte a corto raggio. Nel caso di tratte a lungo raggio si applicano soglie inferiori, di 93, 106 e 120 ore di servizio in volo mensili. Il contratto collettivo non prevede, per i lavoratori a tempo parziale, la riduzione di tali limiti in proporzione alla percentuale di riduzione del loro tempo di lavoro.

10. Per determinare la remunerazione mensile di MK per le ore straordinarie di servizio in volo, la convenuta calcola una soglia individuale, che tiene conto del lavoro a tempo parziale di MK. Per le ore straordinarie di servizio in volo prestate da MK oltre la sua soglia individuale, egli percepisce la tariffa oraria determinata sulla base della retribuzione di base. Egli percepisce una retribuzione maggiorata solo quando il suo periodo di servizio in volo supera le soglie.

11. MK ha intentato un'azione legale contro la convenuta, chiedendo la corresponsione della differenza tra la remunerazione già percepita e la retribuzione maggiorata per le ore straordinarie di servizio in volo sulla base di soglie più basse, corrispondenti alla percentuale di tempo di lavoro prevista nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale.

12. Sebbene l'Arbeitsgericht München (Tribunale del lavoro, Monaco di Baviera, Germania) abbia accolto tale ricorso, esso è stato successivamente respinto dal Landesarbeitsgericht München (Tribunale superiore del lavoro del Land, Monaco di Baviera, Germania).

13. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), adito con ricorso per cassazione (Revision) proposto da MK, osserva che le soglie che fanno scattare una retribuzione maggiorata per le ore straordinarie di servizio in volo si applicano in modo uniforme ai lavoratori a tempo pieno e a quelli a tempo parziale. Detto giudice si chiede se tali circostanze comportino un trattamento meno favorevole per i lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG. Qualora effettivamente sussistesse un trattamento meno favorevole in materia di retribuzione, lo stesso giudice osserva che sarebbe necessario esaminare se esso sia giustificato da ragioni obiettive che consentono di derogare al principio del pro rata temporis.

14. Osservando che l'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG recepisce le clausole 4.1 e 4.2 dell'accordo quadro nel diritto nazionale, il giudice del rinvio non è sicuro del criterio corretto per determinare se vi sia una disparità di trattamento. Più specificamente, tale giudice è incerto se la valutazione

³ Dal fascicolo risulta che le «ore di servizio in volo» comprendono tanto il tempo di servizio in volo quanto un insieme di altri elementi, quali attività preparatorie o compiti da svolgere dopo un volo, il tempo trascorso, per istruzione, in un simulatore di volo e altro. Dal fascicolo emerge altresì che le ore di servizio in volo costituiscono una componente dell'orario di lavoro complessivo, che comprende anche, e in particolare, i compiti amministrativi, l'obbligo di reperibilità, l'assistenza ai passeggeri, le missioni professionali, il tempo trascorso a terra durante gli scali o il tempo dedicato ai controlli medici.

debba basarsi sul metodo di cui alle sentenze *Elsner-Lakeberg*⁴ e *Voß*⁵, che comporta, a suo avviso, un esame delle varie componenti della retribuzione, o se la valutazione debba piuttosto essere guidata dalla considerazione della *retribuzione complessiva*, come deciso, secondo il giudice del rinvio, nella sentenza *Helmig*⁶. Il giudice del rinvio indica che l'utilizzo di quest'ultimo metodo porterà a concludere che le norme di cui trattasi non comportano alcuna differenza di trattamento. Tuttavia, se si applica il primo metodo, è vero il contrario. In base a tale approccio, le disposizioni di cui trattasi saranno confermate solo se la finalità da esse perseguita, vale a dire compensare un particolare carico di lavoro, può essere considerata un motivo oggettivo, ai sensi della clausola 4.1 dell'accordo quadro, in grado di giustificare un trattamento differente.

15. In tale contesto il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se una disposizione legislativa nazionale tratti i lavoratori a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, [dell'accordo quadro], qualora consenta di subordinare in modo uniforme una remunerazione aggiuntiva per i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno al superamento dello stesso numero di ore di lavoro, consentendo in tal modo di prendere come base la retribuzione complessiva e non l'elemento della retribuzione relativo alla retribuzione aggiuntiva.

In caso di risposta affermativa alla prima questione:

- 2) Se sia compatibile con la clausola 4, punto 1, e con il principio del *pro rata temporis* di cui alla clausola 4, punto 2, [dell'accordo quadro] una disposizione di legge nazionale che consente di subordinare in modo uniforme il diritto ad una retribuzione aggiuntiva al superamento dello stesso numero di ore di lavoro per i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno, se lo scopo della retribuzione aggiuntiva è quello di compensare un particolare carico di lavoro».

16. Osservazioni scritte sono state presentate da MK, dalla convenuta, dal governo tedesco e dalla Commissione europea. Le suddette parti, assieme ai governi danese, polacco e norvegese hanno presentato osservazioni orali all'udienza che si è svolta il 21 settembre 2022.

IV. Analisi

17. Con la prima questione, il giudice del rinvio si chiede, in sostanza, se disposizioni come quelle in esame, contenute nei contratti collettivi, comportino una disparità di trattamento tra i dipendenti a tempo parziale e quelli a tempo pieno, dal momento che entrambe le categorie di dipendenti devono raggiungere la stessa «soglia» di ore di servizio in volo per avere diritto a una maggiorazione della retribuzione, applicabile alle ore di lavoro oltre tali valori soglia⁷.

⁴ Sentenza del 27 maggio 2004 (C-285/02, EU:C:2004:320) (in prosieguo: la «sentenza *Elsner-Lakeberg*»).

⁵ Sentenza del 6 dicembre 2007 (C-300/06, EU:C:2007:757) (in prosieguo: la «sentenza *Voß*»).

⁶ Sentenza del 15 dicembre 1994, *Helmig e altri* (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, EU:C:1994:415) (in prosieguo: la «sentenza *Helmig*»).

⁷ Sebbene il testo delle questioni sollevate faccia riferimento a «una disposizione legislativa nazionale» dalla decisione di rinvio si evince che il livello di retribuzione risultante dalle soglie uniformi di cui trattasi è stabilito dai contratti collettivi. Inoltre, dalla decisione di rinvio risulta che a MK possono essere applicate sei soglie uniformi (tre per i voli a corto raggio e tre per i voli a lungo raggio) (v. supra, paragrafo 9). Ai fini delle presenti conclusioni, questi diversi valori non richiedono un'analisi distinta, poiché ciò che rileva nel caso di specie, e riguarda tutti i suddetti valori, è l'uniformità della loro applicazione ai piloti a tempo pieno e a quelli a tempo parziale.

18. Con la seconda questione, il giudice del rinvio si chiede se una disparità di trattamento tra piloti a tempo parziale e piloti a tempo pieno, derivante dall'applicazione uniforme di tali soglie a queste due categorie di lavoratori, qualora accertata, possa essere giustificata dall'obiettivo di compensare un particolare carico di lavoro.

19. Su richiesta della Corte, le presenti conclusioni tratteranno esclusivamente *la prima questione*.

20. La ragione alla base di tale questione, relativa alla valutazione dell'esistenza di una disparità di trattamento tra i lavoratori, risiede nel fatto che, secondo il giudice del rinvio, dalla giurisprudenza della Corte possono essere utilizzati due criteri diversi. L'applicazione di un criterio o dell'altro potrebbe condurre a un risultato diverso, creando così un'incertezza quanto alla risposta corretta.

21. Al fine di rispondere a tale questione, esporrò anzitutto alcune osservazioni preliminari sull'applicabilità dell'accordo quadro, nonché della giurisprudenza invocata dal giudice del rinvio, alla presente causa (A). Procederò quindi all'analisi di detta giurisprudenza al fine di individuare il criterio appropriato che ne deriva (B). Infine, suggerirò che l'applicazione di tale criterio porta alla conclusione che la situazione di cui trattasi non comporta una disparità di trattamento (C).

A. Osservazioni preliminari

22. Il caso in esame riguarda l'interpretazione del divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro. Occorre quindi verificare se l'accordo quadro si applichi alla situazione di MK (1) e, in tal caso, se la giurisprudenza invocata dal giudice del rinvio e ampiamente discussa dalle parti del presente procedimento si applichi alle situazioni disciplinate da tale strumento (2).

1. Applicabilità dell'accordo quadro.

23. Le norme che definiscono le soglie di attivazione in questione sono contenute nei contratti collettivi. Ricordo che detti strumenti rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro, il quale si applica, in forza della sua clausola 2.1, «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»⁸.

24. Inoltre, per quanto riguarda l'applicabilità dell'accordo quadro a MK, osservo che la clausola 3.1 di tale accordo indica con l'espressione di 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». È vero che MK non ha un orario di lavoro settimanale fisso, data la natura specifica della sua professione (di cui parlerò più dettagliatamente nella parte C.1 delle presenti conclusioni). Ciò detto, la clausola 4 dell'accordo quadro stabilisce un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo⁹. Per quanto riguarda la situazione specifica di MK, mi risulta che egli lavori meno ore all'anno rispetto a un dipendente a tempo pieno

⁸ Il corsivo è mio. Sulla necessità che le norme elaborate dalle parti sociali rispettino il diritto dell'Unione, v. conclusioni presentate dall'avvocato generale Bobek nella causa Hein (C-385/17, EU:C:2018:666; in prosieguo: le «conclusioni nella causa Hein»; paragrafo 30 e giurisprudenza ivi citata).

⁹ Sentenza del 7 luglio 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530; «Zone de secours Hainaut-Centre»; punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

comparabile, come necessaria conseguenza dei 37 giorni aggiuntivi di congedo all'anno che gli sono stati concessi in attuazione della sua situazione a tempo parziale, il che ha comportato una diminuzione della sua retribuzione del 10%. Ritengo pertanto che si tratti di un dipendente a tempo parziale ai sensi dell'accordo quadro.

25. Infine, non vi è dubbio che la retribuzione rientri nell'ambito della nozione di «condizioni di impiego», di cui alla clausola 4.1 dell'accordo quadro. La Corte ha confermato che le condizioni finanziarie, come quelle relative alle retribuzioni, rientrano in tale nozione. La Corte ha confermato che le condizioni finanziarie, come quelle relative alle retribuzioni, rientrano in tale nozione¹⁰. Pertanto, ritengo che la rivendicazione di MK riguardi una condizione di lavoro ai sensi della clausola 4.1 dell'accordo quadro.

2. Applicabilità della giurisprudenza invocata dal giudice del rinvio

26. Avendo stabilito che la controversia nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro, ricordo che la questione centrale nella presente causa è se la situazione di cui al procedimento principale costituisca una violazione del divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale, come sancito dalla clausola 4 dello stesso accordo.

27. Nel sottolineare le proprie incertezze in merito al criterio da applicare nel caso di specie, il giudice del rinvio si basa principalmente su tre sentenze della Corte: Helmig, Elsner-Lakeberg e Voß. Va ricordato che ciascuna di queste cause riguarda l'interpretazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, sancito (attualmente) dall'articolo 157 TFUE, e/o della direttiva sulla parità di retribuzione¹¹. Sebbene le suddette cause riguardassero anche lavoratori a tempo parziale, l'accordo quadro non è stato invocato¹².

28. Per contro, e come già osservato, la presente causa riguarda l'interpretazione della clausola 4.1 dell'accordo quadro, che è uno strumento che mira specificamente a promuovere il lavoro a tempo parziale e a eliminare la discriminazione tra i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo pieno¹³. Al riguardo, esso stabilisce norme di tutela minima¹⁴.

29. Il divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale è sancito dalla clausola 4.1, che prevede che «[p]er 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». La clausola 4.2 aggiunge che «[d]ove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis"».

¹⁰ V. sentenza *Zone de secours Hainaut-Centre*, punto 52 e giurisprudenza ivi citata.

¹¹ Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU 1975, L 45, pag. 19) (in prosieguo: la «direttiva sulla parità di retribuzione»). Detta direttiva è stata sostituita dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU 2006, L 204, pag. 23).

¹² I fatti all'origine delle sentenze Helmig, Elsner-Lakeberg e, in parte, Voß, sembrano essere precedenti al termine di recepimento applicabile agli obblighi stabiliti nell'accordo quadro.

¹³ V. sentenza *Zone de secours Hainaut-Centre*, punto 42 e giurisprudenza ivi citata.

¹⁴ Ai sensi della clausola 6.1 dell'accordo quadro, «Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel [suddetto] accordo». V. sentenza dell'11 novembre 2015, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745; in prosieguo: la «sentenza *Greenfield*»; punto 39).

30. Concordo con le osservazioni rese in udienza dalle parti del presente procedimento, secondo le quali il fatto che la giurisprudenza invocata dal giudice del rinvio sia originata da cause riguardanti la parità di retribuzione tra uomini e donne non ne pregiudica, di per sé, la rilevanza ai fini della presente causa. Nelle sentenze Helmig, Elsner-Lakeberg e Voß, la Corte ha svolto un ragionamento in due fasi, come rilevato dal governo polacco. La Corte ha esaminato le presunte differenze di trattamento tra un dipendente a tempo pieno e uno a tempo parziale prima di analizzare se tale differenza, una volta accertata, riguardasse in misura maggiore le donne rispetto agli uomini (valutazione lasciata al giudice del rinvio).

31. È importante rilevare, come ricordato dal governo danese, che il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro e il divieto di discriminazione di cui alla direttiva sulla parità di retribuzione sono espressioni particolari dello stesso principio fondamentale del diritto dell'Unione, vale a dire il principio generale di uguaglianza, il quale impone che situazioni comparabili non vengano trattate in modo diverso, a meno che una differenziazione non sia obiettivamente giustificata¹⁵. Infine, non vedo alcun elemento nel testo della clausola 4.1 dell'accordo quadro, né peraltro in nessun'altra disposizione di tale strumento, tale da incidere sulla rilevanza della giurisprudenza summenzionata ai fini della presente causa.

32. Come già brevemente osservato in precedenza, la Corte ha chiarito che l'espressione «condizioni di impiego» utilizzata nella clausola 4 dell'accordo quadro si applica alle condizioni economiche, in quanto un'interpretazione contraria porterebbe a privare di utilità il principio del pro rata temporis, «la cui applicabilità è concepibile per definizione solo in presenza di prestazioni divisibili come quelle derivanti da condizioni di impiego di tipo economico, connesse, ad esempio, alle retribuzioni e alle pensioni»¹⁶. La Corte ha inoltre aggiunto che il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro deve essere applicato sia agli elementi costitutivi della retribuzione sia al livello di tali elementi¹⁷.

33. Dalla giurisprudenza della Corte risulta che il principio del pro rata temporis costituisce uno «strumento opzionale» per ridurre proporzionalmente alcuni diritti dei lavoratori a tempo parziale, in modo commisurato all'orario effettivo di lavoro rispetto a quello dei lavoratori a tempo pieno¹⁸. Infatti, la considerazione di un orario di lavoro ridotto rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno costituisce un criterio obiettivo che consente una riduzione proporzionata dei diritti dei lavoratori interessati¹⁹.

¹⁵ V., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, punto 56), riguardante la clausola 4 dell'accordo quadro e la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU 1976, L 39, pag. 40). La suddetta direttiva è stata abrogata dalla direttiva 2006/54 di cui alla precedente nota 11. V. altresì sentenza del 13 luglio 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539; in prosieguo: la «sentenza Kleinsteuber»; punto 39).

¹⁶ Sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a. (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329; in prosieguo: la «sentenza Bruno»; punto 34, vedi altresì punto 42). Con questa precisazione, la Corte ha probabilmente voluto dissipare i dubbi che potrebbero derivare dal fatto che l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE (ex articolo 137, paragrafo 5, CE) esclude la competenza dell'Unione europea in materia, tra l'altro, di retribuzione. La Corte ha chiarito che tale esclusione riguarda l'armonizzazione del livello dei salari, ma non si estende a «ogni questione avente un qualsiasi nesso con la retribuzione». V. sentenza Bruno, punto 37. La Corte ha altresì precisato in detta sentenza che, per quanto riguarda le pensioni, l'accordo quadro copre solo quelle che dipendono da una relazione d'impiego, a differenza delle pensioni legali di previdenza sociale.

¹⁷ Sentenza Bruno, punto 40. V. altresì sentenza del 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani) [C-236/20, EU:C:2022:263, in prosieguo: la «sentenza Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani)»; punto 38 e giurisprudenza ivi citata].

¹⁸ Per riprendere alcuni termini adottati dall'avvocato generale Bobek nelle conclusioni presentate nella causa Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, paragrafi 45 e 69).

¹⁹ Sentenza Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), paragrafo 52 e giurisprudenza ivi citata. V. altresì sentenze Kleinsteuber, punto 30 e giurisprudenza ivi citata, Zone de secours Hainaut-Centre, punto 57, e ordinanza del 3 marzo 2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159; in prosieguo: l'«ordinanza Fogasa», punto 43 e giurisprudenza citata).

34. Più specificamente, la Corte ha ritenuto che fosse appropriato invocare il principio del *pro rata temporis* per ridurre in proporzione la durata delle ferie annuali²⁰, l'importo della pensione di vecchiaia²¹ o l'importo dell'assegno per figli a carico²². La Corte ha anche accettato, in tale contesto, un adeguamento di un massimale per il pagamento da effettuare ai dipendenti in caso di insolvenza del datore di lavoro²³ e ha ritenuto compatibile con l'accordo quadro norme che, ai fini del calcolo della retribuzione di un dipendente a tempo pieno, computano la (minore) quantità di servizio in precedenza prestato a tempo parziale²⁴.

35. A differenza di dette situazioni, dal fascicolo non sembra emergere che le prestazioni a beneficio dei dipendenti o la retribuzione di MK siano state ridotte rispetto a quelle percepite dai piloti a tempo pieno. Mi sembra piuttosto che la rivendicazione di MK consista nell'argomentare che la sua situazione a tempo parziale gli rende più difficile raggiungere le soglie di attivazione uniformi e ottenere una retribuzione maggiorata per le ore di servizio in volo prestate oltre tali soglie. La questione da risolvere in questo contesto è, quindi, se il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro copra anche questa situazione specifica.

36. Prima di procedere alla valutazione di tale richiesta, chiarirò il criterio da utilizzare per verificare se esiste effettivamente una differenza di trattamento dei dipendenti a tempo parziale per quanto riguarda la retribuzione. A tal fine, mi soffermerò ora sulla giurisprudenza invocata dal giudice del rinvio.

B. Il criterio derivante dalle sentenze Helmig, Elsner-Lakeberg e Voß

37. Come ho già osservato, la giurisprudenza pertinente è rappresentata, nel presente contesto, dalle sentenze Helmig, Elsner-Lakeberg e Voß. Tuttavia, non vi è consenso tra le parti del presente procedimento sulle esatte implicazioni di tali sentenze quando si tratta di valutare l'esistenza di una disparità di trattamento in materia di retribuzione. Al fine di chiarire questo punto, illustrerò gli sviluppi progressivi che si sono verificati in queste tre sentenze (1) e individuerò il criterio che ne deriva (2).

1. Dalla sentenza Helmig alle sentenze Elsner-Lakeberg e Voß

38. In primo luogo, la sentenza Helmig, pronunciata nel 1994, riguardava dipendenti a tempo parziale che chiedevano una maggiorazione per ore di lavoro prestate oltre il loro orario individuale a tempo parziale, anche se tale maggiorazione era concessa ai dipendenti solo quando superavano l'orario di lavoro a tempo pieno. La Corte ha considerato che non vi fosse alcuna differenza di trattamento, in quanto, percependo la tariffa oraria ordinaria per il tempo di lavoro aggiuntivo (oltre l'orario a tempo parziale e fino a quello a tempo pieno), i dipendenti a tempo parziale ricevevano la stessa retribuzione dei dipendenti a tempo pieno per lo stesso numero di ore di lavoro prestate. In un siffatto contesto la Corte ha statuito, al punto 26 della sentenza, che «c'è disparità di trattamento tutte le volte in cui la *retribuzione totale* pagata ai lavoratori a tempo

²⁰ Sentenze del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punto 33), e Greenfield, punto 32.

²¹ Sentenza del 23 ottobre 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, punti da 90 a 93).

²² Sentenza del 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punto 25).

²³ Ordinanza Fogasa, punti da 41 a 49.

²⁴ Sentenza Zone de secours Hainaut-Centre, punti 60 e 67.

pieno sia più elevata, a parità di ore prestate in forza di un sottostante rapporto di lavoro retribuito, di quella versata ai lavoratori a tempo parziale»²⁵. Il criterio che ne deriva vieta così la corresponsione di una retribuzione inferiore per uno stesso numero di ore di lavoro.

39. Dato l'uso del termine «totale», l'approccio adottato nella causa Helmig è stato definito come il criterio della «retribuzione totale». Considerata isolatamente dai fatti specifici o dal contesto del caso, questa caratterizzazione può essere, a mio avviso, in qualche modo fuorviante, perché ciò che la Corte ha preso in considerazione era la «retribuzione» per lo stesso numero di ore di lavoro. L'uso del termine «totale» riflette, a mio avviso, il fatto che la richiesta dei ricorrenti riguardava la loro remunerazione per il lavoro straordinario come componente specifica della loro retribuzione. Per contro, questo termine non significa che la Corte abbia deciso di non esaminare gli elementi della retribuzione. Al contrario, la Corte ha prestato attenzione a tali singoli elementi (la componente retribuita in base alla tariffa ordinaria e la componente basata sulla retribuzione maggiorata) e ha deciso, sulla base di tale esame, che la situazione in questione non comportava un trattamento differenziato²⁶.

40. In secondo luogo, la sentenza Elsner-Lakeberg, pronunciata nel 2004, riguardava un insegnante a tempo parziale. Sia per i dipendenti a tempo parziale che per quelli a tempo pieno, le prime tre ore di lavoro straordinario non erano retribuite come ore di lavoro aggiuntive. Alla sig.ra Elsner-Lakeberg, che lavorava a tempo parziale sulla base di 15 ore settimanali, è stato richiesto di lavorare 2,5 ore in più. L'applicazione della norma di cui sopra ha fatto sì che la donna non percepisse alcuna retribuzione aggiuntiva a tale titolo.

41. La Corte ha ritenuto che tale situazione costituisse una disparità di trattamento. Essa avrebbe potuto giungere alla sua conclusione applicando il criterio stabilito nella sentenza Helmig, dato che, a parità di ore di lavoro, la sig.ra Elsner-Lakeberg riceveva una retribuzione inferiore a quella di un lavoratore a tempo pieno (che veniva retribuito anche per tali 2,5 ore di lavoro in più secondo lo schema a tempo pieno). La lavoratrice era quindi trattata in modo meno favorevole rispetto a un dipendente a tempo pieno. Tale è stato, di fatto, il ragionamento dell'avvocato generale Jacobs²⁷.

42. La Corte ha tuttavia affrontato la situazione da un diverso punto di vista. Essa ha spiegato che «una vera trasparenza che consenta un controllo efficace è garantita solo applicando il [principio della parità delle retribuzioni] a ciascun elemento della retribuzione corrisposta (...), *con l'esclusione di un giudizio globale* dei vantaggi concessi agli interessati»²⁸.

43. Applicando tale criterio ai fatti del caso, la Corte ha osservato che la norma controversa rappresentava «un onere maggiore» per i dipendenti a tempo parziale²⁹. Il fatto che il numero di ore di insegnamento aggiuntive che danno diritto a una remunerazione per lavoro straordinario non fosse stato ridotto per gli insegnanti a tempo parziale in modo proporzionale al loro orario di lavoro ha comportato una disparità di trattamento rispetto agli insegnanti a tempo pieno³⁰.

²⁵ Il corsivo è mio. V., altresì, sentenza del 6 febbraio 1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, punto 25). Tale causa riguardava il rifiuto del datore di lavoro di compensare il tempo trascorso da un dipendente a tempo parziale per un corso di formazione, quando la durata di tale corso superava il rispettivo orario di lavoro a tempo parziale.

²⁶ Sentenza Helmig, punti da 27 a 30.

²⁷ Conclusioni presentate dall'avvocato generale Jacobs nella causa Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, paragrafo 20).

²⁸ Sentenza Elsner-Lakeberg, punto 15. Il corsivo è mio.

²⁹ Sulla base del fatto che 3 ore di lavoro straordinario senza retribuzione aggiuntiva rappresentavano il 5% in più rispetto all'orario di lavoro a tempo parziale (con un orario mensile di 60 ore), mentre rappresentavano solo il 3% circa in più per i dipendenti a tempo pieno (con un orario mensile di 98 ore).

³⁰ Sentenza Elsner-Lakeberg, punto 17.

44. Dal ragionamento della Corte si evince che quest'ultima ha deciso di non utilizzare il criterio adottato nella sentenza Helmig che, da un lato, avrebbe portato allo stesso risultato generale per quanto riguarda l'esistenza di una disparità di trattamento, ma, dall'altro lato, avrebbe condotto a un risultato specifico piuttosto diverso per la ricorrente. Infatti, se la Corte avesse applicato il criterio della sentenza Helmig, la sig.ra Elsner-Lakeberg avrebbe avuto diritto alla stessa retribuzione della prima ora di lavoro straordinario, anziché a una mera riduzione proporzionale del tempo da lavorare senza retribuzione aggiuntiva.

45. La Corte, tuttavia, ha deciso di utilizzare – ancora una volta – il criterio della sentenza Helmig nella sentenza Voß, che costituisce la terza pronuncia giudiziaria rilevante per il caso di specie. La sentenza Voß riguardava un'insegnante assunta a tempo parziale, che lavorava molte ore in più rispetto al suo contratto a tempo parziale. Queste ore extra erano state pagate a una tariffa *inferiore* a quella applicabile alle ore di lavoro ordinarie. Tale tariffa inferiore si applicava anche al tempo supplementare lavorato dai dipendenti a tempo pieno una volta superato il limite del tempo pieno.

46. Facendo riferimento al criterio utilizzato nella sentenza Helmig³¹, la Corte ha osservato che la sig.ra Voß aveva ricevuto una retribuzione che, a parità di ore effettuate, era inferiore a quella corrisposta ad un insegnante che svolge la sua attività professionale a tempo pieno, per quanto riguarda le ore di lavoro prestate oltre quelle previste in regime di tempo parziale e nei limiti di quelle previste in regime ordinario di tempo pieno³². La Corte ha poi spiegato il motivo di tale situazione e lo ha fatto con «un esame degli elementi della retribuzione», che, nella fattispecie, erano il numero rispettivo di ore di lavoro a tempo parziale e a tempo pieno, così come il fatto che il livello di retribuzione inferiore era applicato, per gli insegnanti a tempo parziale, fin dalla prima ora che eccedeva il loro normale monte ore di lavoro a tempo parziale, mentre, per gli insegnanti a tempo pieno, solo rispetto a ore di lavoro eccedenti il monte ore del tempo pieno³³.

2. Ritorno dalla sentenza Voß alla sentenza Helmig

47. Noto che gran parte della discussione tra le parti del presente procedimento è incentrata sul criterio corretto da trarre dalla sentenza Voß. Come si evince dalla descrizione precedente, la Corte ha deciso di utilizzare il criterio adottato nella causa Helmig. Essa ha fatto riferimento a tale criterio e lo ha applicato.

48. La Commissione è del parere opposto, facendo riferimento all'uso dell'espressione «[a]l contrario» nel punto 32 della sentenza Voß. In tale punto, osservo che la Corte descrive la propria giurisprudenza e richiama l'attenzione sulle rispettive differenze di risultato nella sentenza Helmig, da un lato, e nella sentenza Elsner-Lakeberg, dall'altro: non sussisteva alcuna differenza di trattamento nel primo caso e, «al contrario», sussisteva una differenza di trattamento nel secondo³⁴.

³¹ Sentenza Voß, punto 29, che fa espresso riferimento al punto 26 della sentenza Helmig e riprende testualmente il criterio adottato in tale sentenza.

³² Sentenza Voß, punti 34 e 35.

³³ Sentenza Voß, punti 36 e 37.

³⁴ Sentenza Voß, punto 32 in combinazione con il punto 31.

49. L'argomentazione della Commissione suscita quindi qualche perplessità. Come i governi danese e norvegese hanno spiegato in modo convincente all'udienza, l'espressione «al contrario» fa semplicemente parte della descrizione che la Corte fa della propria giurisprudenza precedente e non rivela nulla della scelta operata dalla Corte nella sentenza Voß tra i due approcci offerti rispettivamente dalle sentenze Helmig e Elsner-Lakeberg.

50. Ciò che è veramente rivelatore di questa scelta è, come ho già notato, il fatto che la Corte abbia fatto riferimento nella sentenza Voß al criterio adottato nella sentenza Helmig e lo abbia applicato ai fatti di causa³⁵.

51. In realtà, la Corte si è spinta ben oltre e ha implicitamente preso le distanze dal metodo utilizzato in precedenza nella sentenza Elsner-Lakeberg, poiché, quando descrive (nella sentenza Voß) il proprio ragionamento, come già fatto nella sentenza Elsner-Lakeberg, tale descrizione non è del tutto accurata. Invece di descrivere il metodo dell'«onere maggiore» che la Corte ha effettivamente utilizzato nella sentenza Elsner-Lakeberg, la Corte spiega, a posteriori, il risultato a cui è giunta in quella causa con una logica tratta dalla sentenza Helmig che, tuttavia, è del tutto assente dal ragionamento nella sentenza Elsner-Lakeberg³⁶.

52. Ciò premesso, è vero che al punto 36 della sentenza Voß, dopo aver *già* concluso che esisteva una disparità di trattamento (in applicazione del criterio adottato nella sentenza Helmig), la Corte passa a «[u]n esame degli elementi della retribuzione» di cui trattasi. Tuttavia, il riferimento agli «*elementi della retribuzione*» non sposta l'analisi sull'esame dell'impatto proporzionale dell'«onere» che la retribuzione basata su una tariffa di retribuzione inferiore rappresenterebbe per il lavoratore a tempo parziale. Piuttosto, il riferimento agli elementi della retribuzione mira semplicemente a spiegare in modo più dettagliato la precedente conclusione in merito alla minore retribuzione percepita dalla sig.ra Voß per le ore di lavoro prestate oltre il proprio orario di lavoro a tempo parziale³⁷.

53. Questo importante riferimento allude, a mio avviso, all'idea che, come precedentemente sostenuto dall'avvocato generale Jacobs nella causa JämO, “[i]n generale, trattare ogni elemento della retribuzione in modo a sé stante, al fine di verificare la parità delle retribuzioni, è l'unica via idonea a realizzare l'uguaglianza (...) per garantire la trasparenza ed assicurare un effettivo controllo giurisdizionale»³⁸.

54. Orbene, in caso di possibile confronto dei rispettivi elementi, la Corte ha intrapreso un'analisi più dettagliata e ha rifiutato di accettare che alcuni elementi di una retribuzione possano compensarsi reciprocamente. In questo senso, la Corte ha rifiutato, nella sentenza Barber, di compensare i diritti pensionistici discriminatori con un importo più elevato dell'indennità di licenziamento, poiché la situazione risultante era comunque meno vantaggiosa per il gruppo discriminato³⁹. Ciò detto, vi potrebbero essere circostanze in cui un siffatto esame non sarebbe

³⁵ V. punto 29 per la riformulazione del criterio adottato nella sentenza Helmig, nonché punti 34, 35 e 37 per l'applicazione di tale criterio ai fatti di causa.

³⁶ Tale logica è la stessa suggerita dall'avvocato generale Jacobs nelle conclusioni presentate nella causa Elsner-Lakeberg, come correttamente spiegato dal governo danese in udienza. V. supra, paragrafo 41 e nota 27 delle presenti conclusioni. Si confrontino i punti 33 e 34 della sentenza Voß con il punto 17 della sentenza Elsner-Lakeberg.

³⁷ V. paragrafo 46 delle presenti conclusioni. La Corte adotta poi una conclusione finale sulla differenza di trattamento al punto 37 osservando, in linea con quanto già rilevato ai punti 34 e 35 (e in linea con il criterio della sentenza Helmig), che nel caso di specie la retribuzione dei dipendenti a tempo parziale per le ore in questione era inferiore a quella dei dipendenti a tempo pieno.

³⁸ Conclusioni presentate nella causa JämO (C-236/98, EU:C:1999:618; in prosieguo: le «conclusioni nella causa JämO»; paragrafo 31 e giurisprudenza ivi citata).

³⁹ Sentenza del 17 maggio 1990 Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punti 6, 34 e 35). V. altresì conclusioni presentate dall'avvocato generale Van Gerven nella causa Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, paragrafi 7 e 8) e conclusioni nella causa JämO, paragrafo 33.

fattibile a causa della complessità del sistema di retribuzione. L'unico metodo che renderà significativo un confronto in tali circostanze sarà, per usare le parole dell'avvocato generale Jacobs, una «valutazione globale»⁴⁰.

55. Tuttavia, un simile scenario non era presente né nella sentenza Helmig né nella sentenza Voß e in entrambe tali sentenze la Corte, in modo implicito o esplicito, ha prestato attenzione ai singoli elementi della retribuzione. È quindi inesatto differenziare tali due cause, da un lato, e la causa Elsner-Lakeberg, dall'altro, in base all'approccio individuale o meno individuale adottato dalla Corte. Eppure, questa precisa prospettiva è stata adottata da alcune delle parti del presente procedimento.

56. In effetti, l'approccio adottato nella sentenza Elsner-Lakeberg è stato indicato, nel corso del presente procedimento, come quello che prevede una considerazione degli «elementi individuali» della retribuzione. Una siffatta caratterizzazione è piuttosto fuorviante se il suo scopo è quello di distinguere il metodo utilizzato da quello della sentenza Helmig. Come ho spiegato supra, la valutazione nella sentenza Helmig e, successivamente, nella sentenza Voß non è stata meno dettagliata di quella effettuata nella sentenza Elsner-Lakeberg. In tutti e tre i casi, la Corte ha considerato, in linea di principio, la retribuzione per le ore ordinarie e per quelle di lavoro straordinario. Ciò che differisce realmente tra le sentenze Helmig e Voß, da un lato, e la sentenza Elsner-Lakeberg, dall'altro, è che nella sentenza Elsner-Lakeberg la Corte non ha richiesto che le stesse ore di lavoro fossero sempre remunerate con la stessa retribuzione (e non con una retribuzione inferiore). A differenza della sentenza Helmig (e successivamente della sentenza Voß), detta sentenza ammette implicitamente che non costituisce una forma di discriminazione la situazione in cui l'onere della minore (o addirittura nulla) retribuzione viene semplicemente alleggerito per i dipendenti a tempo parziale in proporzione alla loro situazione a tempo parziale.

57. Si può suggerire che, se la Corte avesse applicato il criterio della sentenza Helmig secondo cui «parità di ore prestate deve significare parità di retribuzione» in quel contesto specifico, avrebbe provocato la disapplicazione della norma nazionale di cui trattavasi nei confronti dei dipendenti a tempo parziale. Infatti, se le stesse ore di lavoro devono sempre significare la stessa retribuzione, l'obbligo di lavorare senza una retribuzione aggiuntiva per diverse ore al mese non potrebbe essere imposto ai dipendenti a tempo parziale, almeno non fino a quando non raggiungono il numero di ore di lavoro a tempo pieno. Ciò perché qualsiasi obbligo imposto prima del raggiungimento della soglia del tempo pieno comporterebbe sempre una retribuzione inferiore per i dipendenti a tempo parziale in relazione alle ore «mancanti» (cioè le ore in eccesso rispetto all'orario a tempo parziale e fino all'orario a tempo pieno).

58. Comunque sia, il criterio che deriva dalla sentenza Elsner-Lakeberg è, in termini di risultato specifico, incompatibile con il criterio adottato nella sentenza Helmig. Nella decisione della causa Voß, la Corte doveva quindi scegliere tra questi due approcci e ha scelto quello della sentenza Helmig⁴¹. Ritengo che tale scelta possa essere meglio spiegata come segue.

⁴⁰ Conclusioni presentate nella causa JämO (paragrafo 32). Conformemente a quanto suggerito da quest'ultimo, la Corte ha rifiutato di prendere in considerazione, ai fini del confronto, gli straordinari per le «ore disagiate» percepiti dalle ostetriche, in quanto il loro importo variava ogni mese in base a programmi di turni variabili. La Corte ha invece preso in considerazione lo stipendio mensile di base delle ostetriche e della figura di confronto pertinente. Sentenza del 30 marzo 2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, punti da 39 a 45).

⁴¹ V. paragrafi da 47 a 52 delle presenti conclusioni.

59. In primo luogo, osservo che il criterio dell'«onere maggiore» appare piuttosto difficile da applicare al di fuori del contesto fattuale specifico della sentenza Elsner-Lakeberg. Infatti, in quella causa, l'«onere» individuato era espresso in termini di un numero fisso di ore di lavoro (che dovevano essere svolte prima che scattasse la retribuzione aggiuntiva). È possibile stabilire abbastanza facilmente la percentuale che tale «onere fisso» rappresenta in rapporto, rispettivamente, al regime a tempo parziale interessato e al regime a tempo pieno. Tale esercizio, tuttavia, diventerebbe molto più complesso se la stessa logica venisse trasposta a un caso come quello della sentenza Voß. Infatti, in tal caso, l'equivalente dell'«onere» dovrebbe essere la ridotta percentuale della retribuzione applicabile alle ore «di divario». Dato che le ore di lavoro straordinario potrebbero variare da un mese all'altro, il datore di lavoro si troverebbe quindi ad operare con un obiettivo in continuo movimento, calcolando, per ogni mese, il numero di ore «di divario» prestate da un dipendente a tempo parziale che potrebbe essere remunerato *meno* rispetto a un dipendente a tempo pieno.

60. In secondo luogo, e aspetto più importante, ritengo che la Corte abbia scelto di applicare la sentenza Helmig per confermare che la possibilità che un dipendente a tempo parziale sia pagato *meno* di un dipendente a tempo pieno, per lo stesso numero di ore di lavoro, è semplicemente esclusa. La riduzione proporzionale dello stipendio non è un'opzione possibile, anche se si riuscisse a trovare una formula matematica praticabile a tal fine. Il ragionamento e il risultato fattuale raggiunto nella sentenza Voß dimostrano quindi che la Corte ha deciso di adottare un approccio al divieto di discriminazione che offra una tutela più ampia ai dipendenti a tempo parziale rispetto alla tutela offerta nella sentenza Elsner-Lakeberg.

61. Sulla base di tali elementi, ritengo che l'esame dell'eventuale disparità di trattamento dei dipendenti a tempo parziale in materia di retribuzione debba consistere nel verificare se il dipendente a tempo parziale percepisca la stessa retribuzione di un dipendente a tempo pieno per lo stesso numero di ore di (medesimo) lavoro. Tale valutazione deve naturalmente comportare l'esame degli elementi della retribuzione laddove tali elementi sono distinguibili (come la retribuzione per il lavoro ordinario e la retribuzione per il lavoro straordinario e a meno che la struttura della retribuzione non sia eccessivamente complessa perché possa essere esaminata giudizialmente), fermo restando che l'esame dei singoli elementi della retribuzione è finalizzato a verificare se la retribuzione per lo stesso numero di ore di lavoro svolto sia la stessa.

62. Dando seguito a tali chiarimenti, passerò ora al caso di specie.

C. Applicazione dei criteri al caso di specie

63. Inizierò questa sezione con alcune osservazioni sulla natura specifica del lavoro a tempo parziale di cui trattasi (1). Quindi, rifacendomi a quanto discusso nella parte precedente delle presenti conclusioni, suggerirò che l'uniformità delle soglie di attivazione di cui trattasi non comporta una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale come MK (2).

1. Specificità dell'impiego a tempo parziale di cui trattasi

64. Dal fascicolo emerge che la professione di «pilota» di MK è piuttosto specifica, in quanto non soggetta a un orario di lavoro fisso.

65. La convenuta ha spiegato, senza essere contraddetta da MK, che in linea di principio si ha certezza su quando inizi la giornata lavorativa, ma poca prevedibilità su quando essa finisca. Ciò per lo più è dovuto alla specificità del traffico aereo, che rende ogni viaggio in qualche modo imprevedibile, in quanto possono verificarsi ritardi dovuti a ragioni meteorologiche, operative o tecniche. Sebbene ogni viaggio sia pianificato, tale pianificazione deve essere, il più delle volte, modificata. La fine di ogni giornata di lavoro viene quindi registrata su base quotidiana in forma elettronica. Ne consegue che l'unico modo in cui un pilota, come MK, può lavorare a tempo parziale è quello di godere di giorni aggiuntivi di ferie annuali, il che comporta una proporzionale riduzione del suo stipendio mensile. Tuttavia, per quanto riguarda i giorni di lavoro effettivi, un pilota a tempo parziale lavora alle stesse condizioni di un pilota a tempo pieno per quanto riguarda le ore di servizio di volo. In effetti, a differenza di altre professioni, un pilota è raramente in grado di lasciare il proprio posto di lavoro a un'ora specifica della giornata per dedicare il proprio tempo, in modo regolare, a qualcosa di diverso dal lavoro.

66. Più precisamente, la convenuta ha spiegato che non esiste un numero minimo di ore di servizio in volo che un pilota a tempo pieno o a tempo parziale deve raggiungere, ma esistono determinati valori massimi che devono essere rispettati. Essa ha altresì spiegato che, per ciascun pilota, calcola la soglia mensile individuale in termini di ore di servizio in volo, di cui è tenuto conto in un eventuale contratto a tempo parziale e che riflette la disponibilità del pilota ai fini della programmazione dei voli. Detto questo, quando un pilota a tempo parziale raggiunge la sua soglia individuale per quanto riguarda le ore di servizio di volo prestate, viene comunque retribuito con uno stipendio basato sulla tariffa ordinaria. Solo quando egli raggiunge la soglia di attivazione di cui trattasi, viene remunerato, per le ore che eccedono tale soglia, in base alla rispettiva tariffa maggiorata.

67. A quanto capisco, quindi, non ha molto senso distinguere, nel presente contesto, l'orario di lavoro a tempo parziale, l'orario di lavoro a tempo pieno o l'orario di lavoro straordinario, come si potrebbe fare per un dipendente che lavora ad orario fisso nel significato abituale di tali termini. Sono previste semplicemente delle ore di servizio in volo che, al superamento delle soglie di attivazione in questione, vengono remunerate secondo tre tariffe progressive maggiorate.

2. Se le soglie di attivazione uniformi comportino una differenza di trattamento per i piloti a tempo parziale

68. La questione centrale nel caso di specie è se la retribuzione delle «ore di servizio in volo»⁴², per quanto riguarda le ore di lavoro svolto oltre le soglie di attivazione in questione, sia discriminatoria nei confronti dei piloti a tempo parziale, rispetto a quelli a tempo pieno⁴³, a causa dell'uniformità di tali soglie. Come indicato in precedenza, tale questione è stata collegata dal giudice del rinvio a quella di se la valutazione della situazione in questione debba basarsi sulla considerazione della «retribuzione totale» o sulla considerazione degli elementi della retribuzione.

69. Le posizioni espresse nel presente procedimento sono diverse.

⁴² V. nota 3 delle presenti conclusioni.

⁴³ È pacifico che il lavoratore a tempo pieno comparabile per un pilota a tempo parziale come MK risulta essere un pilota a tempo pieno. Il giudice del rinvio osserva che le disposizioni in questione subordinano la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo unicamente al fatto che l'attività in questione sia svolta in una determinata misura. Le disposizioni si applicano quindi allo stesso modo a tutti i dipendenti che fanno parte del personale tecnico di bordo e che prestano ore di servizio in volo.

70. Secondo MK, occorre valutare ogni elemento della retribuzione considerato individualmente. Il fatto che le soglie di attivazione non vengano ridotte in proporzione al fattore del tempo parziale viola il divieto di discriminazione dei dipendenti a tempo parziale. Il governo tedesco e la Commissione sono dello stesso avviso⁴⁴.

71. La convenuta sostiene il contrario e ritiene che la valutazione possa basarsi sul criterio della retribuzione totale, il che, nel caso di specie, porta a concludere che le soglie di attivazione uniformi di cui trattasi non comportano alcuna differenza di trattamento. Una posizione simile è stata assunta anche dai governi danese, polacco e norvegese. Detti governi sottolineano che, a parità di ore di volo prestate, i piloti a tempo parziale e quelli a tempo pieno ricevono la stessa retribuzione, come richiesto dal criterio stabilito nella sentenza Helmig e confermato nella sentenza Voß. Inoltre, il governo danese ha espresso preoccupazione per le ripercussioni, sul mercato del lavoro, di un'eventuale decisione contraria.

72. Concordo con la convenuta, nonché con i governi danese, polacco e norvegese, sul fatto che la situazione di cui trattasi non comporta una differenza di trattamento dei dipendenti a tempo parziale.

73. In primo luogo, per quanto riguarda il metodo da utilizzare, ricordo, in conformità con l'analisi della giurisprudenza fornita in precedenza, che la valutazione della presunta discriminazione di un dipendente a tempo parziale deve consistere nel verificare se, a parità di numero di ore (dello stesso lavoro), i dipendenti a tempo parziale ricevano la stessa retribuzione dei dipendenti a tempo pieno. Come ho parimenti ricordato, tale esame deve comprendere l'esame degli elementi individuali della retribuzione.

74. Al riguardo, concordo con MK, il governo tedesco e la Commissione nella misura in cui dette parti svolgono le stesse osservazioni di carattere generale riguardo all'esigenza di considerare tali elementi individuali. Tuttavia, dalle loro argomentazioni emerge che ciascuna delle dette parti associa tale metodo, in linea di principio, al «criterio dell'onere maggiore», dal momento che esse sembrano concludere che l'assenza di una riduzione proporzionale delle soglie di attivazione in questione genera una differenza di trattamento.

75. Al contrario, sebbene i governi danese, polacco e norvegese siano favorevoli al metodo della «retribuzione totale», ciò che emerge dalle loro osservazioni è l'accettazione dell'idea che si debbano considerare i singoli elementi della retribuzione, pur rimanendo tale considerazione subordinata alla regola generale secondo cui le stesse ore di lavoro devono essere retribuite allo stesso modo senza che vi sia l'obbligo di ridurre le soglie di cui trattasi proporzionalmente alla percentuale del tempo parziale.

76. Alla luce di queste precisazioni, dal fascicolo emerge che la retribuzione delle ore di servizio in volo è la stessa per entrambe le categorie di dipendenti per quanto riguarda le ore di lavoro prestate *al di sotto* delle soglie di attivazione uniformemente stabilite. La retribuzione viene aumentata allo stesso modo anche per le ore di lavoro prestate *al di sopra* di tali soglie. Ne consegue che, per quanto riguarda ciascuno di questi due elementi della retribuzione, lo stesso

⁴⁴ Tuttavia, contrariamente al ricorrente, il governo tedesco ritiene che la differenza di trattamento sia giustificata dall'obiettivo di compensare un particolare carico di lavoro mentre la Commissione ritiene, in linea di principio, che non sembrano soddisfatte le condizioni alle quali può giustificarsi una differenza di trattamento. Ricordo che la questione della giustificazione della presunta differenza di trattamento riguarda la seconda questione sollevata nel presente caso che, come spiegato ai precedenti paragrafi da 17 a 19, non è oggetto delle presenti conclusioni.

numero di ore di servizio in volo è remunerato con una uguale retribuzione. Alla luce di questo semplice esercizio matematico, non vedo alcuna discriminazione nei confronti dei piloti a tempo parziale come MK.

77. Come osserva la convenuta, a differenza della situazione della sentenza Voß, le disposizioni in questione non comportano che i dipendenti a tempo parziale siano retribuiti, per ogni ora di servizio in volo, *meno* dei dipendenti a tempo pieno. Come ha ricordato il governo danese in udienza, la situazione in questione è simile ai fatti della sentenza Helmig, in cui la Corte ha rifiutato di considerare come integrante una disparità di trattamento la situazione in cui i dipendenti a tempo parziale non ricevevano la retribuzione calcolata sulla base di una tariffa maggiorata a partire dalla prima ora eccedente il loro contratto a tempo parziale, laddove tale tariffa maggiorata si applicava ai dipendenti a tempo parziale e a tempo pieno, solo in caso di superamento dell'equivalente delle ore a tempo pieno.

78. Sia MK che la Commissione sostengono che il fatto che le soglie in questione non sono ridotte proporzionalmente arreca un pregiudizio ai dipendenti a tempo parziale per quanto riguarda il rapporto tra la prestazione e il corrispettivo ricevuto.

79. Devo ammettere la mia difficoltà nel capire come si debba intendere esattamente il pregiudizio, dato che entrambe le categorie di piloti sembrano essere remunerate allo stesso modo, per quanto riguarda la remunerazione delle ore di servizio in volo, per le ore di lavoro effettivamente prestate. La loro prestazione effettiva, infatti, è remunerata con lo stesso corrispettivo.

80. In particolare, MK sostiene che non vi è alcuna ragione oggettiva per cui le soglie di attivazione *non debbano essere ridotte* in proporzione al fattore del tempo parziale in questione, dato che, a suo avviso, le disposizioni dei contratti collettivi che prevedono tali soglie non perseguono realmente l'obiettivo di compensare un particolare carico di lavoro e che i valori scelti per tali soglie non sono supportati da alcun elemento oggettivo. Il governo tedesco aggiunge che MK riceve uno stipendio di fatto inferiore a quello di un pilota a tempo pieno, perché ha meno probabilità di raggiungere le soglie di attivazione a causa del fatto che lavora a tempo parziale.

81. In risposta a queste argomentazioni, osservo innanzitutto che i valori delle soglie di attivazione in questione costituiscono il risultato di un accordo raggiunto dalle parti sociali. Fatto salvo il rispetto dei limiti di legge applicabili, non spetta a questa Corte mettere in discussione tale accordo o gli elementi di prova medici su cui esso possa basarsi.

82. In secondo luogo, concordo con il governo tedesco sul fatto che, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, MK sembra lavorare, nell'arco di un anno, meno ore di un pilota a tempo pieno. La probabile conseguenza è che ci saranno meno mesi in cui raggiungerà le soglie di attivazione e, quindi, la retribuzione maggiorata per le ore di lavoro in questione.

83. A quanto mi risulta, in quale misura ciò si verifichi effettivamente dipende in gran parte dall'organizzazione delle ferie annuali di MK. Come egli ha confermato in udienza, ci sono stati effettivamente mesi in cui ha potuto raggiungere le soglie in questione. Detto questo, anche se così non fosse, la questione rilevante nel caso in esame resta sempre se, per le ore di servizio in volo effettivamente svolte, MK riceva la stessa retribuzione di un pilota a tempo pieno o se ne riceva una inferiore. La risposta a tale questione sembra essere, con riserva di verifica da parte del giudice del rinvio, che egli riceve la stessa retribuzione per lo stesso numero di ore di lavoro.

84. Come sostenuto dalla convenuta e dai governi danese, polacco e norvegese, accettare la posizione di MK comporterebbe un trattamento migliore per i piloti a tempo parziale rispetto a quello riservato ai piloti a tempo pieno per quanto riguarda il numero di ore di servizio in volo che superano le loro soglie individuali fino a concorrenza delle ore di lavoro che fanno scattare la tariffa maggiorata per i piloti a tempo pieno. Nel caso di un impiego a tempo parziale al 90% dell'orario di lavoro a tempo pieno, tale differenza può essere piuttosto limitata. Nel caso di un impiego a tempo parziale al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno, la differenza è meno limitata, ma si dovrebbe applicare la stessa logica. In ogni caso, anche se la differenza dovesse riguardare la remunerazione di una sola ora di servizio in volo, la questione corretta nel presente contesto non è se vi sia un motivo per cui i piloti a tempo parziale non ricevano un siffatto trattamento a seguito della riduzione proporzionale delle soglie in questione, bensì se il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale, sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro, richieda una siffatta riduzione e un siffatto trattamento.

85. Come già ricordato, l'accordo quadro stabilisce norme di tutela minima. Questo livello minimo di tutela richiede, come ho spiegato supra, che la retribuzione sia la stessa, e non inferiore o superiore, per lo stesso numero di ore di lavoro svolte dai dipendenti a tempo parziale e a tempo pieno.

86. Dal fascicolo risulta che MK riceve, per lo stesso numero di ore di servizio in volo, lo stesso stipendio di un pilota a tempo pieno. A mio avviso, quindi, non è trattato in modo meno favorevole di un pilota a tempo pieno.

V. Conclusione

87. Alla luce di quanto esposto, suggerisco alla Corte di rispondere alla questione pregiudiziale sollevata nel caso di specie dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) nei termini seguenti:

«La clausola 4.1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale contenuto nell'allegato della direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una disposizione, contenuta in un accordo collettivo, secondo la quale una remunerazione aggiuntiva per i lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno è subordinata in modo uniforme al superamento dello stesso numero di ore di lavoro, allorché lo stesso numero di ore di lavoro prestate dai lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno per lo stesso lavoro è remunerato con la stessa retribuzione».