



## Raccolta della giurisprudenza

Cause riunite C-184/22 e C-185/22

IK

contro

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV**

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Bundesarbeitsgericht)

**Sentenza della Corte (Prima Sezione) del 29 luglio 2024**

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Articolo 157 TFUE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2006/54/ CE – Articoli 2, paragrafo 1, lettera b), e articolo 4, primo comma – Divieto di discriminazione indiretta fondata sul sesso – Lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81/ CE – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4 – Divieto di trattare i lavoratori a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili – Pagamento di una maggiorazione della retribuzione per le sole ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori a tempo parziale oltre l’orario di lavoro normale fissato per i lavoratori a tempo pieno

1. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81 – Divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Accesso al lavoro e condizioni di lavoro – Parità di trattamento – Direttiva 2006/54 – Normativa nazionale che prevede il pagamento di una maggiorazione di retribuzione ai lavoratori a tempo parziale per le sole ore di straordinario lavorate in eccesso rispetto al normale orario di lavoro fissato per i lavoratori a tempo pieno – Trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale – Giustificazione – Assenza*  
(Art. 157 TFUE; direttiva del Consiglio 97/81, allegato, clausola 4, punto 1)

(v. punti 30-38, 40, 42-45, 47, 49-53, disp. 1)

2. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81 – Divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Accesso al lavoro e condizioni di lavoro – Parità di trattamento – Direttiva 2006/54 – Normativa nazionale che prevede il pagamento di una maggiorazione di retribuzione ai la lavoratori a tempo parziale per le sole ore di straordinario lavorate in eccesso rispetto al normale orario di lavoro fissato per i lavoratori a tempo pieno – Lavoratori a tempo parziale essenzialmente di sesso femminile – Discriminazione indiretta – Giustificazione – Assenza*  
[Art. 157 TFUE; direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54, artt. 2, § 1, b), e 4, comma 1]

## Sintesi

Adita in via pregiudiziale dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), la Corte precisa le condizioni alle quali il pagamento di una maggiorazione di retribuzione per ore straordinarie, previsto, per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, unicamente per le ore di lavoro effettuate oltre l'orario normale di lavoro fissato per i lavoratori a tempo pieno che si trovano in una situazione comparabile, costituisce un trattamento «meno favorevole» e una discriminazione indiretta fondata sul sesso.

IK (causa C-184/22) e CM (causa C-185/22) sono assunte come assistenti infermieristiche a tempo parziale dal KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, fornitore di servizi di dialisi ambulatoriale che opera in tutto il territorio della Repubblica federale di Germania. Esse sono tenute a lavorare, in base al loro contratto di lavoro, rispettivamente, il 40% e l'80% del normale orario di lavoro settimanale di un dipendente a tempo pieno, che è fissato a 38,5 dal contratto collettivo generale applicabile nel settore di cui si tratta.

Le ricorrenti nel procedimento principale hanno proposto ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Germania), al fine di ottenere un credito di tempo corrispondente alla maggiorazione di retribuzione dovuta per le ore straordinarie effettuate oltre l'orario di lavoro concordato nel loro contratto di lavoro nonché un risarcimento. Hanno lamentato di essere state trattate in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti a tempo pieno per il fatto di lavorare a tempo parziale e di aver subito una discriminazione indiretta fondata sul sesso in quanto il resistente nel procedimento principale impiega prevalentemente donne a tempo parziale.

Poiché tali ricorsi sono stati respinti, IK e CM hanno interposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunale superiore del lavoro del Land Assia, Germania), che ha condannato il datore di lavoro a fare l'accredito nelle loro banche del tempo, ma ha respinto la domanda diretta al pagamento di un risarcimento.

Adito con ricorso per cassazione (*Revision*), il giudice del rinvio ha deciso di interrogare la Corte sulla questione se IK e CM siano state oggetto di un trattamento «meno favorevole» in quanto lavoratori a tempo parziale, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale<sup>1</sup>, nonché di una discriminazione indiretta fondata sul sesso, ai sensi della direttiva 2006/54<sup>2</sup>.

### *Giudizio della Corte*

In primo luogo, la Corte rileva che una normativa nazionale secondo la quale il pagamento di una maggiorazione di retribuzione per ore straordinarie, è previsto, per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, unicamente per le ore di lavoro effettuate oltre l'orario normale di lavoro previsto per i lavoratori a tempo pieno che si trovano in una situazione comparabile, costituisce un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

<sup>1</sup> Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in 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).

<sup>2</sup> 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 (GU 2006, L 204, pag. 23).

A tal riguardo, esso sottolinea anzitutto che tale clausola non deve essere interpretata restrittivamente e che essa mira ad applicare il principio di non discriminazione ai lavoratori a tempo parziale.

Dato che il fatto che le prestazioni effettuate dalle ricorrenti nel procedimento principale sono paragonabili a quelle effettuate dai lavoratori a tempo pieno non sembra essere contestato nel caso di specie, la Corte esamina poi la questione se esista una disparità di trattamento tra le persone che lavorano in qualità di assistenti infermieristici a tempo parziale e quelle che lavorano come assistenti infermieristici a tempo pieno.

A tal riguardo, dalle decisioni di rinvio si evince che una persona che lavora come assistente infermieristico a tempo parziale deve svolgere lo stesso numero di ore di lavoro di una persona che lavora come assistente infermieristico a tempo pieno per beneficiare della maggiorazione di retribuzione per ore straordinarie, indipendentemente dall'orario di lavoro normale concordato individualmente nel contratto di lavoro di tale persona. Pertanto, le persone che lavorano come assistenti infermieristici a tempo pieno percepiscono una maggiorazione per ore di lavoro straordinario a partire dalla prima ora di lavoro svolta oltre l'orario di lavoro normale che le riguarda, vale a dire 38,5 ore di lavoro settimanali, mentre le persone che lavorano come assistenti infermieristici a tempo parziale non percepiscono alcuna maggiorazione per le ore di lavoro che si collocano al di là dell'orario normale di lavoro concordato nei loro contratti di lavoro, ma al di sotto dell'orario di lavoro normale fissato per le persone che lavorano come assistenti infermieristici a tempo pieno.

Di conseguenza, risulta che le persone che lavorano come assistenti infermieristici a tempo parziale sono oggetto di un trattamento «meno favorevole» rispetto alle persone che lavorano come assistenti infermieristici a tempo pieno.

Infine, la Corte fornisce al giudice del rinvio le indicazioni necessarie affinché quest'ultimo possa valutare se tale differenza di trattamento possa essere considerata giustificata da una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

A tal proposito, essa ricorda che la nozione di «ragione obiettiva» richiede che la differenza di trattamento accertata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi nel particolare contesto in cui quest'ultima si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, per potersi assicurare che tale differenza risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria.

Per quanto riguarda la questione se l'obiettivo di dissuadere il datore di lavoro dall'imporre ai lavoratori ore di lavoro straordinario oltre l'orario di lavoro individualmente concordato per tali lavoratori possa costituire una «ragione obiettiva», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la fissazione di una soglia uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno, per quanto riguarda l'attribuzione di una maggiorazione di retribuzione per le ore di lavoro straordinario non è idonea, nel caso dei lavoratori a tempo parziale, a conseguire tale obiettivo.

Per di più, quanto all'obiettivo di evitare un trattamento sfavorevole dei lavoratori a tempo pieno rispetto ai lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo pieno, per quanto riguarda le ore di lavoro straordinario, sarebbero trattati in modo identico ai lavoratori a tempo parziale, fatta salva l'applicazione del principio *pro rata temporis*. Pertanto, neppure questo secondo obiettivo è idoneo a giustificare la disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno.

In secondo luogo la Corte conclude nel senso che la normativa nazionale di cui si tratta integra anche una discriminazione indiretta fondata sul sesso ai sensi dell'articolo 157 TFUE nonché dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), e dell'articolo 4, primo comma, della direttiva 2006/54.

Infatti, sebbene nel caso di specie si tratti di una misura apparentemente neutra, dalle decisioni di rinvio si evince che tale misura svantaggia una percentuale significativamente più elevata di persone di sesso femminile rispetto a persone di sesso maschile, non essendo necessario che anche il gruppo dei lavoratori che non è svantaggiato dalla detta normativa, vale a dire i lavoratori a tempo pieno, sia costituito da un numero considerevolmente più elevato di uomini che di donne. Spetta al giudice del rinvio valutare in quale misura i dati di cui dispone in merito alla situazione della manodopera siano validi e se possano essere presi in considerazione. Il giudice nazionale deve altresì esaminare tutti i fattori pertinenti di natura qualitativa per determinare se un siffatto svantaggio esista prendendo in considerazione tutti i lavoratori soggetti alla normativa nazionale sulla quale si basa la differenza di trattamento di cui trattasi.

Inoltre, tale discriminazione indiretta non può essere giustificata, al pari di un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno, e per le stesse ragioni, dal perseguimento, da un lato, dell'obiettivo di dissuadere il datore di lavoro dall'imporre ai lavoratori ore di straordinario oltre l'orario di lavoro individualmente concordato nei loro contratti di lavoro e, dall'altro, dell'obiettivo di evitare che i lavoratori a tempo pieno siano oggetto di un trattamento meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo parziale.