



Navigazione



Documenti

- [C-660/20 - Conclusioni](#)
- [C-660/20 - Domanda di pronuncia pregiudiziale](#)
- [C-660/20 - Domanda \(GU\)](#)
- [C-660/20 - Sentenza](#)



1 / 1

[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2023:789

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

19 ottobre 2023 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro a tempo parziale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4, punto 1 – Principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale – Principio pro rata temporis – Piloti – Remunerazione per il tempo di servizio di volo supplementare – Soglie di attivazione identiche per i piloti che lavorano a tempo pieno e per i piloti che lavorano a tempo parziale – Differenza di trattamento»

Nella causa C-660/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione dell'11 novembre 2020, pervenuta in cancelleria il 4 dicembre 2020, nel procedimento

**MK**

contro

**Lufthansa CityLine GmbH,**

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin (relatore) e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: N. Emiliou

cancelliere: D. Dittert, capo unità

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 21 settembre 2022,

considerate le osservazioni presentate:

- per MK, da M. Mensching, Rechtsanwalt;
- per la Lufthansa CityLine GmbH, da C. Schalast, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, da J. Möller, S. Heimerl e P.-L. Krüger, in qualità di agenti;
- per il governo danese, da J.F. Kronborg, in qualità di agente;
- per il governo polacco, da J. Lachowicz e A. Siwek-Ślusarek, in qualità di agenti;
- per il governo norvegese, da I. Thue e T. Hostvedt Aarthun, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da T.S. Bohr e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 1° dicembre 2022,

ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4, punti 1 e 2, dell'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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra MK, un pilota, e il suo datore di lavoro, la Lufthansa CityLine GmbH (in prosieguo: la «CLH»), un vettore aereo che opera voli a corto e lungo raggio, relativamente al diritto di MK alla corresponsione di una remunerazione per il tempo di servizio di volo supplementare dallo stesso svolto.

## **Contesto normativo**

## ***Diritto dell'Unione***

3 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, intitolata «Campo di applicazione», enuncia quanto segue:

«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».

4 La clausola 3 di tale accordo quadro, intitolata «Definizioni», dispone quanto segue:

«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. Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali».

5 La clausola 4 dell'accordo quadro in parola, intitolata «Principio di non discriminazione», ai punti da 1 a 3, così prevede:

«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”.

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».

## ***Diritto tedesco***

### *TzBfG*

6 La direttiva 97/81 è stata trasposta nel diritto tedesco dal Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato), del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966).

7 Conformemente all'articolo 2, paragrafo 1, terza frase, della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato, nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «TzBfG»), costituisce un «lavoratore a tempo pieno comparabile», ai sensi di tale disposizione, «il lavoratore a tempo pieno dello stabilimento interessato che ha lo stesso tipo di

rapporto di lavoro e svolge un'attività identica o simile» rispetto al lavoratore a tempo parziale di tale stabilimento.

8 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG:

«I lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabile 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 corrispondere almeno alla quota parte delle sue ore di lavoro prestate rispetto a quelle di un lavoratore a tempo pieno comparabile».

9 L'articolo 22, paragrafo 1, del TzBfG dispone che non si può derogare, a scapito del lavoratore interessato, in particolare, alle disposizioni summenzionate di detta legge.

#### *Contratti collettivi applicabili*

10 I contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro di cui trattasi (in prosieguo: i «contratti collettivi applicabili») sono i seguenti:

– *Contratto collettivo generale n. 4*

11 Il contratto collettivo generale n. 4 relativo ai dipendenti che fanno parte del personale della cabina di pilotaggio (cockpit) della CLH, agli articoli da 6 a 8, così prevede:

#### «Articolo 6 Tempo di lavoro

(1) Per “tempo di lavoro” si intende il tempo durante il quale i dipendenti forniscono un servizio secondo le istruzioni della CLH. Il tempo di lavoro comprende:

- a) il tempo di servizio di volo (articolo 8),
- b) i compiti amministrativi,
- c) il tempo dedicato all'insediamento di nuovi colleghi, alle formazioni e alla riqualificazione,
- d) le fatturazioni delle vendite a bordo,
- e) gli esami medici e vaccinazioni rientranti nella medicina aeronautica,
- f) il servizio di riserva (= *standby*), nei limiti in cui non rientri nel tempo di servizio di volo,
- g) l'accompagnamento di passeggeri (ad es. di bambini o di persone malate),
- h) le missioni e gli spostamenti professionali, nei limiti in cui non rientrino nel tempo di servizio di volo,
- i) le operazioni effettuate a partire della fine dell'imbarco e i periodi a terra in occasione di scali,
- j) le attività necessarie, ai sensi dell'articolo 37 del Betriebsverfassungsgesetz (legge sull'organizzazione delle imprese) del 15 gennaio 1972 (BGBl. 1972 I, pag. 13) (nei limiti in cui

tale articolo si applica al personale della cabina di pilotaggio – cockpit – della CLH) nella misura richiesta.

(...)

(2)

a) Il tempo di lavoro giornaliero (escluse le pause) che può essere richiesto a un dipendente non può superare le quattordici ore sui voli a corto raggio, salvo consenso del dipendente interessato. I servizi di riserva vengono computati al riguardo per metà, se non devono essere svolti in aeroporto; i tempi di trasporto effettuati dopo la fine del servizio di volo per raggiungere il domicilio ufficiale non devono essere presi in considerazione.

b) Quando un dipendente è impiegato per più di due giorni consecutivi nel servizio a terra, il tempo di lavoro di base è fissato sulla base di 38,5 ore di lavoro a settimana. L'eventuale lavoro supplementare è compensato da tempo libero supplementare fino alla fine del mese successivo.

(3) I dipendenti sono impiegati sulla base di turni di servizio. Questi ultimi riguardano di norma periodi di quattro settimane e devono essere pubblicati con sufficiente anticipo. (...)

(4) Nella programmazione e nell'assegnazione dei dipendenti devono essere rispettate le disposizioni dei contratti collettivi applicabili e deve essere garantito, nei limiti delle ragionevoli possibilità a livello aziendale, un carico di lavoro uniforme per tutti i dipendenti nella loro sede di servizio rispettiva, tanto tra i dipendenti in relazione alla loro rispettiva categoria di impiego (personale di volo e personale a terra) quanto in considerazione del programma della CLH e delle circostanze specifiche di ogni singolo caso, nel corso di dodici mesi.

(...)

#### Articolo 7 Tempo di volo

(1) Il tempo di volo, ai sensi del presente contratto collettivo generale, si riferisce all'intero periodo dal momento in cui un aeromobile inizia a spostarsi con mezzi propri o con mezzi esterni in vista del decollo fino al momento in cui si arresta al termine del volo (tempo blocco a blocco o "blocktime").

(2) La somma dei tempi di volo (= tempi blocco a blocco) di ciascun dipendente non deve superare le 1 000 ore per anno civile.

#### Articolo 8 Tempo di servizio di volo

(1) Il tempo di servizio di volo che dà luogo a remunerazione comprende:

a) i periodi di compiti preparatori a partire dall'ingresso richiesto in servizio di volo fino all'inizio del tempo di blocco, quale definito nel manuale operativo (MO) o, in via provvisoria, in base a istruzioni individuali;

b) il tempo di blocco a blocco,

- c) i periodi di compiti di chiusura dopo la fine del tempo di blocco a blocco, quale definito nel MO o, in via provvisoria, in base a istruzioni individuali, di una durata comunque di almeno quindici minuti; sui voli a lungo raggio di almeno 30 minuti,
- d) il tempo dedicato, su istruzione, al simulatore di volo, compresi i periodi di cui alle lettere a) e c), e
- e) tutti gli altri periodi tra i compiti preparatori di cui alla lettera a) e i compiti di chiusura di cui alla lettera c),
- f) i periodi di operazioni all'interno di una catena di intervento sono presi in considerazione al 50%. Ne sono esclusi i periodi compresi tra la fine dell'operazione in questione e l'inizio del servizio o tra la fine del servizio e l'inizio di tale operazione. Al riguardo, un giorno di riposo lavorativo unico non costituisce un'interruzione della catena di intervento.

(2) (...)

(3) a) Il tempo ininterrotto di servizio di volo effettuato dai dipendenti tra due periodi di riposo è di dieci ore. Su un periodo di sette giorni consecutivi è consentito procedere a quattro proroghe successive del tempo di servizio di volo di cui alla prima frase della durata rispettiva di due ore al massimo o a due proroghe successive della durata rispettiva di quattro ore al massimo. In nessun caso la somma delle proroghe nel corso di un periodo di sette giorni consecutivi può superare le otto ore.

b) I periodi di sette giorni iniziano rispettivamente alle 00:00 UTC del primo giorno e terminano alle 24:00 UTC dell'ultimo giorno.

(4) (...)

(5) I tempi di servizio di volo non devono superare le 210 ore nel corso di un periodo di 30 giorni consecutivi, e le 1 800 ore nel corso di un anno civile».

– *Contratto collettivo n. 6*

12 Il contratto collettivo n. 6 in materia di retribuzioni riguardanti i dipendenti che fanno parte del personale della cabina di pilotaggio (cockpit) della CLH, all'articolo 4, così prevede:

«Remunerazione per le ore di servizio di volo supplementari

(1) A partire dalla 106<sup>a</sup> ora mensile di servizio di volo [ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, del contratto collettivo generale per il personale della cabina di pilotaggio (cockpit) n. 1 (in prosieguo: il "MTV cockpit n. 1")], una remunerazione viene corrisposta per le ore di servizio di volo supplementari nella misura di 1/100 dello stipendio mensile totale individuale (ai sensi dell'articolo 3) per ora di servizio di volo.

(2) A partire dalla 121<sup>a</sup> ora mensile di servizio di volo (ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, del MTV cockpit n. 1), viene corrisposta una remunerazione per le ore di servizio di volo supplementari nella misura di 1/85 dello stipendio mensile totale individuale (ai sensi dell'articolo 3) per ora di servizio di volo.

(3) A partire dalla 136<sup>a</sup> ora mensile di servizio di volo (ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, del MTV cockpit n. 1), viene corrisposta una remunerazione per le ore di servizio di volo supplementari nella misura di 1/73 dello stipendio mensile totale individuale (ai sensi dell'articolo 3) per ora di servizio di volo.

(4) (...)

(5) Il calcolo del diritto alla remunerazione a titolo delle ore di servizio di volo supplementari, di cui ai paragrafi da 1 a 3, tiene conto, a vantaggio del dipendente, per ogni mese, a titolo di ogni giorno intero di calendario non lavorativo per via di ferie o della formazione richiesta dalla CLH, di 3,5 ore di servizio di volo supplementari, fino a un massimo tuttavia di 98 ore di servizio di volo al mese».

– *Documento di orientamento «Jump»*

13 Un altro contratto collettivo, concluso tra le parti sociali il 29 novembre 2014 e intitolato «Documento di orientamento “Jump”» («*Eckpunktepapier “Jump”*»), al paragrafo III, punto 6, dispone quanto segue:

«Remunerazione per le ore di servizio di volo supplementari

Per la remunerazione delle ore di servizio di volo supplementari nel settore dei voli intercontinentali su aeromobili di tipo Airbus A 340 nell'ambito del progetto “Jump”, le soglie di attivazione sono fissate nel seguente modo:

Primo livello: 93 ore

Secondo livello: 106 ore

Terzo livello: 120 ore

L'indennità di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del contratto collettivo n. 6 ammonta, per ogni giorno intero di calendario, a 3,1 ore di servizio di volo, fino a un massimo tuttavia di 87 ore di servizio di volo al mese».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

14 Dal 2001 il ricorrente nel procedimento principale è alle dipendenze della CLH in qualità di pilota e di copilota. Dal 2010 egli lavora a tempo parziale in misura pari al 90% del tempo di lavoro di un pilota che lavora a tempo pieno sulla base di un contratto aziendale concluso tra la CLH e il comitato aziendale di quest'ultima. La sua remunerazione di base, comprese le indennità di funzione, è ridotta del 10% e gli sono stati concessi 37 giorni di ferie supplementari all'anno. Tuttavia, il numero delle sue ore di servizio di volo durante i suoi giorni di lavoro non è stato ridotto.

15 In base ai contratti collettivi applicabili, il tempo di servizio di volo è un elemento costitutivo del tempo di lavoro, retribuito mediante la remunerazione di base. Il lavoratore percepisce una remunerazione per le ore di servizio di volo supplementari, in aggiunta a tale remunerazione di base (in prosieguo: la «remunerazione supplementare»), quando ha compiuto in un mese un certo numero di ore di servizio di volo e ha superato le soglie fissate per l'«attivazione» della

remunerazione supplementare. A tal fine, detti contratti collettivi prevedono «tre aliquote orarie crescenti», che sono superiori a quella calcolata a partire dalla remunerazione di base.

16 Più in particolare, queste tre aliquote orarie sono applicabili per il calcolo della remunerazione, per quanto riguarda i voli a corto raggio, quando il lavoratore interessato ha prestato, rispettivamente, 106, 121 e 136 ore di servizio di volo al mese (in prosieguo: le «soglie di attivazione»). Nel caso di voli a lungo raggio si applicano soglie di attivazione ridotte, rispettivamente, di 93, 106 e 120 ore di servizio di volo al mese.

17 I contratti collettivi applicabili non prevedono tuttavia riduzioni di tali soglie di attivazione per i lavoratori a tempo parziale in funzione della loro percentuale di lavoro a tempo parziale; cosicché dette soglie di attivazione sono identiche per i piloti che lavorano a tempo pieno e per quelli che lavorano a tempo parziale.

18 Per quanto riguarda il ricorrente nel procedimento principale, per poter determinare la remunerazione supplementare, la CLH calcola una soglia di attivazione individuale che tiene conto del lavoro a tempo parziale dell'interessato. Per le ore di servizio di volo che il ricorrente nel procedimento principale presta al di là di tale soglia di attivazione individuale, egli percepisce una remunerazione oraria calcolata a partire dalla remunerazione di base. È solo quando il tempo di servizio di volo svolto dal ricorrente nel procedimento principale supera le soglie di attivazione applicabili ai lavoratori a tempo pieno che quest'ultimo percepisce la retribuzione supplementare.

19 Il ricorrente nel procedimento principale ritiene di aver diritto alla remunerazione supplementare dal momento che, se queste ultime fossero ridotte in funzione della sua percentuale di lavoro a tempo parziale, supererebbe le soglie di attivazione, e chiede alla CLH la differenza tra la remunerazione già corrisposta e la remunerazione maggiorata sulla base delle soglie ridotte di attivazione, a titolo del tempo di servizio di volo supplementare dallo stesso svolto. Più in particolare, egli chiede il pagamento di tale differenza di remunerazione per i mesi da dicembre 2014 a novembre 2018. Al riguardo, egli sostiene che viene trattato in modo meno favorevole rispetto a un lavoratore a tempo pieno, che non si tiene conto del principio *pro rata temporis* e che nessuna ragione obiettiva giustifica tale differenza di trattamento. Inoltre, prevedendo la remunerazione supplementare, le parti sociali non avrebbero avuto come obiettivo, a suo avviso, la compensazione di un particolare carico di lavoro, bensì soltanto la tutela del tempo libero dei lavoratori.

20 La CLH contesta il fatto di dover effettuare il pagamento richiesto dal ricorrente nel procedimento principale ritenendo che esista una ragione obiettiva che giustifica la differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno. Poiché la remunerazione supplementare è diretta a compensare un particolare carico di lavoro, essa sarebbe dovuta solo in caso di superamento delle soglie di attivazione.

21 In primo grado, l'Arbeitsgericht München (Tribunale del lavoro di Monaco, Germania) ha accolto la domanda del ricorrente nel procedimento principale. Il Landesarbeitsgericht München (Tribunale superiore del lavoro del Land, Monaco, Germania), pronunciandosi in appello, ha tuttavia respinto tale domanda. Nel suo ricorso per cassazione («Revision»), dichiarato ammissibile da quest'ultimo organo giurisdizionale, il ricorrente nel procedimento principale ha mantenuto tale domanda.

22 Il giudice del rinvio esprime dubbi quanto alla questione se il rifiuto di ridurre le soglie di attivazione in maniera proporzionale alla durata del tempo di lavoro del ricorrente nel procedimento principale sia conforme alle disposizioni dell'accordo quadro.

23 Detto giudice precisa, al riguardo, che, in linea di principio, nella giurisprudenza della Corte si possono distinguere due diversi approcci. Da un lato, in base a un primo approccio, la Corte avrebbe statuito, nella sentenza del 15 dicembre 1994, Helmig e a. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, EU:C:1994:415, punti 26 e seguenti), che vi è differenza di trattamento tutte le volte in cui, a parità di numero di ore prestate in forza di un rapporto di lavoro retribuito, la retribuzione totale corrisposta ai lavoratori a tempo pieno sia più elevata di quella versata ai lavoratori a tempo parziale. Secondo detto giudice, tale raffronto delle retribuzioni totali, applicato alla situazione di cui al procedimento principale, condurrebbe alla constatazione che non sussiste un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, vale a dire che i piloti a tempo parziale e i piloti a tempo pieno percepiscono la stessa remunerazione per i tempi di servizio di volo che supera le soglie di attivazione individuali del lavoratore a tempo parziale.

24 Dall'altro lato, in base a un secondo approccio, nella sentenza del 27 maggio 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), la Corte avrebbe richiesto, quale metodo per verificare il rispetto del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, che ogni elemento della retribuzione fosse esaminato separatamente alla luce di tale principio e che non si procedesse unicamente a una valutazione globale. La Corte avrebbe constatato, in detta sentenza, un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, poiché, per questi ultimi, il numero di ore supplementari che dava diritto a una remunerazione supplementare non era ridotto in maniera proporzionale rispetto alla durata del loro tempo di lavoro.

25 Il giudice del rinvio precisa che, se venisse adottato il secondo approccio nel procedimento principale, esso porterebbe alla constatazione di una differenza di trattamento che risulterebbe dal fatto che i piloti che lavorano a tempo parziale beneficiano della remunerazione supplementare solo quando hanno svolto, senza maggiorazione di remunerazione, le ore di servizio di volo comprese tra il primo livello della loro soglia di attivazione individuale – la quale è ridotta in funzione della loro percentuale di lavoro a tempo parziale – e le soglie di attivazione fisse.

26 Un lavoratore a tempo parziale percepirebbe quindi la remunerazione supplementare non fin dalla prima ora di superamento del primo livello di soglia di attivazione individuale, ma unicamente quando la soglia applicabile ai lavoratori a tempo pieno viene superata. Ciò varrebbe, per analogia, per i livelli secondo e terzo delle soglie di attivazione. Dato che, per i lavoratori a tempo parziale, la soglia a partire dalla quale sorge un diritto non sarebbe ridotta in funzione della durata del loro tempo di lavoro individuale, vi sarebbero conseguenze sfavorevoli per tali lavoratori per quanto riguarda il rapporto tra la prestazione fornita e il corrispettivo di quest'ultima, comportando così una differenza di trattamento tra detti lavoratori e i lavoratori a tempo pieno.

27 Il giudice del rinvio precisa che, dalla pronuncia della sua sentenza del 19 dicembre 2018, 10 AZR 231/18, esso si è conformato a questo secondo approccio.

28 Tuttavia, altri giudici e una parte della dottrina nazionale avrebbero espresso riserve quanto a detto secondo approccio. Di conseguenza, secondo il giudice del rinvio, egli non può più ritenere che non vi sia alcun ragionevole dubbio in relazione a detta questione.

29 In tale contesto il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) 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.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione:

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».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### ***Sulla prima questione***

30 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, dev'essere considerata un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi di tale disposizione.

31 Occorre determinare, in primo luogo, se la controversia oggetto del procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

32 Al riguardo, dalla formulazione stessa della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro – ai sensi della quale detto accordo quadro si applica ai «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» – si evince che l'ambito di applicazione di quest'ultimo è concepito in senso ampio (sentenza del 7 luglio 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, paragrafo 37).

33 Inoltre, la clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro definisce il lavoratore a tempo parziale come un «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».

34 Nel caso di specie, il ricorrente nel procedimento principale ha un contratto di lavoro con la CLH al quale si applicano i contratti collettivi menzionati al punto 10 della presente sentenza. Anche se la durata di lavoro settimanale di quest'ultimo non è fissa a causa della natura particolare della sua professione, è altresì pacifico che egli lavora, in applicazione di tale contratto di lavoro, meno ore all'anno rispetto a un pilota a tempo pieno, in quanto, con una riduzione di stipendio del 10%, gli vengono concessi 37 giorni di ferie annuali supplementari al fine di dare effetto alla riduzione del suo tempo di lavoro. Il ricorrente nel procedimento principale deve quindi essere considerato un «lavoratore a tempo parziale», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro.

35 Occorre quindi constatare che la controversia oggetto del procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro in parola.

36 In secondo luogo, ai fini dell'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro, occorre ricordare che quest'ultimo mira, da un lato, a promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, a eliminare le discriminazioni tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno (sentenza del 5 maggio 2022, *Universiteit Antwerpen e a.*, C-265/20, EU:C:2022:361, punto 41 e giurisprudenza citata).

37 Il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro non è che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza che rientra nei principi fondamentali del diritto dell'Unione (sentenza del 5 maggio 2022, *Universiteit Antwerpen e a.*, C-265/20, EU:C:2022:361, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

38 Alla luce di tali obiettivi, detta clausola dev'essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenza del 7 luglio 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

39 Conformemente all'obiettivo di eliminare le discriminazioni tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, detta clausola osta, per quanto riguarda le condizioni di impiego, a che i lavoratori a tempo parziale, per il solo motivo che lavorano a tempo parziale, siano trattati in modo «meno favorevole» rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (sentenza del 5 maggio 2022, *Universiteit Antwerpen e a.*, C-265/20, EU:C:2022:361, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

40 Inoltre, la Corte ha dichiarato che tale disposizione mira a dare applicazione al principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, al fine di impedire che un rapporto di lavoro di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti che sono riconosciuti ai lavoratori a tempo pieno (v., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2020, *Baldonado Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

41 Per quanto riguarda la questione se, nel caso di specie, la remunerazione supplementare rientri nella nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, la Corte ha dichiarato che tali condizioni includono le condizioni relative alle retribuzioni [sentenze del 7 aprile 2022, *Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani)*, C-236/20, EU:C:2022:263, punto 36, nonché del 7 luglio 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, punto 52 e giurisprudenza ivi citata].

42 Nel determinare sia gli elementi costitutivi della retribuzione sia il livello di tali elementi, le competenti autorità nazionali sono tenute ad applicare ai lavoratori a tempo parziale il principio di non discriminazione quale sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro, pur tenendo conto, qualora ciò sia opportuno, del principio *pro rata temporis* (sentenza del 7 luglio 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, punto 53).

43 Pertanto, occorre ritenere che la remunerazione supplementare rientri nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro.

44 Quanto alla comparabilità delle situazioni dei piloti a tempo pieno e a tempo parziale della CLH, come il ricorrente nel procedimento principale, secondo costante giurisprudenza, al fine di valutare se taluni lavoratori esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali lavoratori si trovino in una

situazione comparabile [v., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e a. (Ricercatori universitari), C-40/20 e C-173/20, EU:C:2022:985, punto 101 e giurisprudenza ivi citata].

45 Se è dimostrato che, nell'ambito del loro impiego, i lavoratori a tempo parziale esercitano le medesime mansioni dei lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo pieno oppure occupano il loro stesso posto, occorre, in linea di principio, considerare le situazioni di queste due categorie di lavoratori comparabili [v., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e a. (Ricercatori universitari), C-40/20 e C-173/20, EU:C:2022:985, punto 102 e giurisprudenza ivi citata].

46 Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale si evince, infatti, che i piloti a tempo pieno e a tempo parziale della CLH svolgono lo stesso lavoro e, in particolare, lo stesso servizio di volo, cosicché la situazione del ricorrente nel procedimento principale, in quanto pilota a tempo parziale, è comparabile a quella dei piloti che lavorano a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG, in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 1, terza frase, di tale legge, fatta salva un'ultima verifica che spetterà al giudice del rinvio effettuare.

47 Infine, per quanto riguarda la questione se esista una differenza di trattamento tra un pilota che lavora a tempo parziale, come il ricorrente nel procedimento principale, e i piloti che lavorano a tempo pieno, dall'esame degli elementi della remunerazione dei lavoratori interessati, quali esposti nella domanda di pronuncia pregiudiziale, si evince che un pilota a tempo parziale percepisce la remunerazione supplementare non per la prima ora che supera il primo livello della sua soglia di attivazione individuale, ma unicamente quando viene superato il primo livello della soglia di attivazione applicabile ai piloti a tempo pieno. Ciò vale, per analogia, per i livelli secondo e terzo delle soglie di attivazione. Di conseguenza, per beneficiare di tale remunerazione il pilota a tempo parziale deve svolgere lo stesso numero di ore di servizio di volo che svolge un pilota a tempo pieno, senza che detta soglia sia ridotta in funzione della durata del suo tempo di lavoro individuale. In tali circostanze, i piloti a tempo parziale non raggiungono, o raggiungono solo con una probabilità nettamente inferiore rispetto ai piloti a tempo pieno, le soglie di attivazione richieste per beneficiare della remunerazione supplementare.

48 Benché, infatti, la remunerazione per ora di volo per le due categorie di piloti appaia uguale fino a dette soglie di attivazione, occorre tuttavia rilevare che le suddette soglie di attivazione identiche rappresentano, per i piloti a tempo parziale, un servizio di ore di volo più lungo che per i piloti a tempo pieno rispetto al loro tempo di lavoro totale e, pertanto, un carico maggiore rispetto ai piloti a tempo pieno (v., per analogia, sentenza del 27 maggio 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punto 17). Una siffatta situazione genera quindi conseguenze sfavorevoli per i piloti a tempo parziale per quanto riguarda il rapporto tra la prestazione fornita e il suo corrispettivo.

49 Poiché i lavoratori a tempo parziale soddisfano quindi ben più raramente le condizioni perché sorga il diritto alla remunerazione supplementare, si deve ritenere che un pilota a tempo parziale, quale il ricorrente nel procedimento principale, sia oggetto di una differenza di trattamento rispetto ai piloti a tempo pieno comparabili, vietata dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, a meno che sia giustificata da una «ragione obiettiva», ai sensi di tale clausola.

50 Alla luce di tutto quanto precede, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello

stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, costituisce un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi di tale disposizione.

### *Sulla seconda questione*

51 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in maniera uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, al fine di compensare un particolare carico di lavoro connesso a tale attività.

52 In conformità all'obiettivo di eliminazione delle discriminazioni tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro osta a che, per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale siano 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.

53 La remunerazione dei lavoratori a tempo parziale dev'essere equivalente a quella dei lavoratori a tempo pieno, fatta salva l'applicazione del principio *pro rata temporis* enunciato alla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 64).

54 Nel caso di specie, dalle considerazioni contenute nei punti da 47 a 49 della presente sentenza risulta che i contratti collettivi applicabili, che subordinano la corresponsione della remunerazione supplementare a soglie di attivazione identiche per i piloti a tempo parziale e a tempo pieno e che non applicano tale principio, costituiscono una differenza di trattamento vietata ai sensi di tale clausola, punti 1 e 2, a meno che essa sia giustificata da una «ragione obiettiva».

55 Nell'ambito dell'articolo 267 TFUE, la Corte non è competente a pronunciarsi sui fatti e ad applicare le norme del diritto dell'Unione a una fattispecie determinata. Pertanto, spetta al giudice del rinvio procedere alle qualificazioni giuridiche necessarie per la soluzione della controversia di cui al procedimento principale. Per contro, spetta alla Corte fornirgli tutte le indicazioni necessarie al fine di guidarlo in tale valutazione (v., in tal senso, sentenza del 10 marzo 2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, punto 47 e giurisprudenza ivi citata).

56 In tale prospettiva, spetterà al giudice del rinvio determinare, tenendo conto di tutti gli elementi pertinenti, se si possa ritenere che la differenza di trattamento di cui trattasi nel procedimento principale sia giustificata da una «ragione obiettiva». Nell'ambito di una siffatta valutazione, detto giudice dovrà tener conto delle considerazioni che seguono.

57 Al riguardo, occorre rilevare che, secondo costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, deve essere intesa nel senso che non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno con il fatto che tale differenza sia prevista da una norma nazionale generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 64 e giurisprudenza ivi citata).

58 Al contrario, detta nozione richiede che la differenza di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di

cui trattasi nel particolare contesto in cui quest'ultima si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di potersi assicurare che tale differenza risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Detti elementi possono risultare, in particolare, dalla natura particolare delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo parziale e dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro [v., in tal senso, sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 64, nonché giurisprudenza ivi citata, e ordinanza del 15 ottobre 2019, AEAT (Calcolo dell'anzianità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico), C-439/18 e C-472/18, EU:C:2019:858, punto 47].

59 Nel caso di specie, dal fascicolo di cui dispone la Corte si evince che, per giustificare la differenza di trattamento in questione nel procedimento principale, la CLH e il governo tedesco invocano l'obiettivo di compensare un particolare carico di lavoro al servizio di volo gravante sulla salute dei piloti nonché, in modo strettamente connesso a tale obiettivo, quello di dissuadere le compagnie aeree dal mobilitare questi ultimi in modo eccessivo.

60 Orbene, in primo luogo, occorre rilevare che, secondo il giudice del rinvio, le disposizioni dei contratti collettivi applicabili non fanno riferimento ad alcuna ragione obiettiva che consenta di giustificare la differenza di trattamento in questione nel procedimento principale, e che è sulla base della loro struttura generale che tale giudice ritiene che l'obiettivo perseguito dalle parti sociali potrebbe essere quello invocato dalla CLH e dal governo tedesco, circostanza questa che spetterà a detto giudice verificare.

61 In secondo luogo, sebbene tali parti abbiano posto in evidenza gli obblighi inerenti all'attività di volo, che costituiscono peraltro l'attività essenziale di un pilota, esse hanno confermato in udienza che le soglie di attivazione delle ore di servizio di volo previste dai contratti collettivi applicabili non si basavano su valori determinati in modo obiettivo o su conoscenze scientifiche né ancora su dati sperimentali generali, ad esempio relativi agli effetti dell'accumulo del numero mensile di ore di volo. Pertanto, non sembra che esistano criteri oggettivi e trasparenti che consentano di assicurarsi che la differenza di trattamento in questione nel procedimento principale e l'applicazione di soglie uniformi per i piloti che lavorano a tempo parziale nonché per i piloti che lavorano a tempo pieno comparabili rispondano a una reale necessità conformemente alla giurisprudenza citata al punto 58 della presente sentenza, circostanza questa che spetterà tuttavia al giudice del rinvio verificare.

62 In terzo luogo, in forza di tale giurisprudenza, oltre al fatto che una siffatta differenza di trattamento deve rispondere a una reale necessità, essa deve essere tale da consentire di conseguire l'obiettivo perseguito e essere necessaria a tal fine. Inoltre, detto obiettivo deve essere perseguito in maniera coerente e sistematica, in conformità con i requisiti della giurisprudenza (v., in tal senso, sentenze del 12 gennaio 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punto 53 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 21 gennaio 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punto 32).

63 Orbene, per quanto riguarda la questione se la differenza di trattamento constatata sia tale da consentire il raggiungimento dell'obiettivo perseguito e se sia necessaria a tal fine, ai sensi di tale giurisprudenza, sussistono dubbi, come osserva il giudice del rinvio, quanto all'adeguatezza e alla coerenza della fissazione di soglie di attivazione uniformi per i piloti al fine di beneficiare della remunerazione supplementare, sotto il profilo dell'obiettivo di tutelare la salute di questi ultimi da un carico di lavoro eccessivo. La fissazione di soglie di attivazione uniformi equivale, infatti, a trascurare, per principio, le ripercussioni individuali che possono derivare dal carico di lavoro e dai particolari vincoli connessi al volo. Essa equivale anche a non tenere conto delle ragioni che sono

alla base stessa dell'istituzione del lavoro a tempo parziale, come eventuali carichi diversi da quelli professionali del pilota interessato.

64 Peraltro, non è escluso che, in tale contesto, un sistema di recupero di ore di lavoro, di giorni di riposo, o anche la fissazione di soglie di ore di servizio di volo settimanali anziché mensili possa costituire una misura più appropriata e coerente di quella di cui trattasi nel procedimento principale al fine di raggiungere detto obiettivo.

65 Inoltre, la fissazione di soglie di attivazione uniformi per l'ottenimento della remunerazione supplementare anziché l'introduzione di soglie di attivazione individualizzate a seconda del contratto di lavoro solleva un problema di coerenza sotto il profilo dell'obiettivo volto a dissuadere le compagnie aeree dal far lavorare i piloti in maniera eccessiva, nel caso dei piloti a tempo parziale. Tali compagnie sopportano infatti la remunerazione supplementare solo al di là della soglia di attivazione corrispondente al tempo di lavoro dei piloti a tempo pieno.

66 Infine, nei limiti in cui vi siano considerazioni di natura economica all'origine dell'adozione di detta normativa nazionale come del rifiuto di applicare il principio *pro rata temporis* nella situazione della controversia di cui al procedimento principale, occorre ricordare che, secondo la giurisprudenza, la gestione rigorosa del personale rientra in considerazioni di bilancio che non possono giustificare una discriminazione (v., in tal senso, sentenza del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

67 Alla luce di tutto quanto precede, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, al fine di compensare un particolare carico di lavoro connesso a tale attività.

### **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 (Prima Sezione) dichiara:

**1) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, 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,**

**deve essere interpretata nel senso che:**

**una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, costituisce un trattamento «meno favorevole» dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi di tale disposizione.**

2) **La clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81,**

**deve essere interpretata nel senso che:**

**essa osta a una normativa nazionale che subordina la corresponsione di una remunerazione supplementare, in modo uniforme per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori a tempo pieno comparabili, al superamento dello stesso numero di ore di lavoro in una determinata attività, quale il servizio di volo di un pilota, al fine di compensare un particolare carico di lavoro connesso a tale attività.**

Firme

---

\*      Lingua processuale: il tedesco.