

Causa C-660/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

4 dicembre 2020

Giudice del rinvio:

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

Data della decisione di rinvio:

11 novembre 2020

Ricorrente in primo grado e ricorrente in cassazione:

MK

Convenuta in primo grado e resistente in cassazione:

Lufthansa CityLine GmbH

Oggetto del procedimento principale

Diritto di un lavoratore a tempo parziale al pagamento della differenza tra la retribuzione già corrisposta e una retribuzione maggiorata (cosiddetta remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo) conformemente al principio del *pro rata temporis*

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE

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 sul lavoro a tempo parziale contenuto nell'allegato della direttiva 97/81/CE, 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 soluzione affermativa della questione sub 1):

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 sul lavoro a tempo parziale contenuto nell'allegato della direttiva 97/81/CE, 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 determinato carico di lavoro.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

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 (GU 1998, L 14, pag. 9), (in prosieguo: l'«accordo quadro»), in particolare clausola 3, punto 2 e clausola 4, punti da 1 a 3

Disposizioni di diritto nazionale fatte valere

Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco; in prosieguo: il «BGB»), articolo 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato, in prosieguo il «TzBfG»), in particolare articolo 2, paragrafo 1, terza frase e articolo 4, paragrafo 1

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento

- 1 È controverso tra le parti se il ricorrente, in qualità di lavoratore a tempo parziale, abbia diritto ad una retribuzione maggiorata, cosiddetta remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo.
- 2 La convenuta è una società a responsabilità limitata di diritto tedesco. Essa gestisce un vettore aereo che opera voli a breve e lungo raggio. Dal 2001 il ricorrente è alle dipendenze della convenuta in qualità di pilota e primo ufficiale.
- 3 Dal 2010 il ricorrente lavora a tempo parziale, con un orario di lavoro ridotto al 90 % dell'orario di lavoro a tempo pieno. Il ricorrente è assunto come lavoratore a tempo pieno in base ad un accordo aziendale a livello di commissione interna

(«Betriebsvereinbarung»), senza riduzione del numero di ore di volo da prestare. Egli beneficia, tuttavia, di 37 giorni di ferie supplementari all'anno. La sua remunerazione di base, comprese le integrazioni relative alla sua funzione, è ridotta del 10 %.

- 4 In base ai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro del personale tecnico di bordo della convenuta, il periodo di servizio di volo è un elemento dell'orario di lavoro, retribuito con la remunerazione di base. Un lavoratore percepisce una remunerazione aggiuntiva alla remunerazione di base per le ore straordinarie di servizio in volo se effettua un numero determinato di ore di volo mensili, superando così il limite previsto che fa «scattare» la retribuzione maggiorata. A tal fine, le disposizioni del contratto collettivo prevedono tre tariffe orarie crescenti, che eccedono la retribuzione oraria calcolata sulla base della retribuzione di base. Esse devono essere prese in considerazione per il calcolo della retribuzione se il lavoratore ha prestato 106, 121 e 136 ore di volo mensili sulla rotta a corto raggio, superando in tal modo le soglie previste. Alle ore di volo sulle tratte a lungo raggio si applicano soglie inferiori, di 93, 106 e 120 ore di volo mensili. Il contratto collettivo non prevede che, per i lavoratori che forniscono prestazioni a tempo parziale, tali limiti debbano essere ridotti in proporzione alla loro quota parte del lavoro a tempo parziale.
- 5 Per determinare la remunerazione mensile delle ore straordinarie di servizio in volo del ricorrente, la convenuta calcola una soglia individuale, che tiene conto del lavoro a tempo parziale del ricorrente. Per le ore di volo straordinarie prestate dal ricorrente, che superano 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 di volo supera le soglie applicabili ai lavoratori a tempo pieno.
- 6 Nel suo ricorso, il ricorrente chiede alla convenuta la corresponsione della differenza tra la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo già percepita e la maggiorazione della stessa sulla base delle soglie più basse corrispondenti alla quota parte di lavoro a tempo parziale, conformemente al principio del «pro rata temporis».
- 7 L'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro) ha accolto il ricorso. Il Landesarbeitsgericht (Tribunale superiore del lavoro) lo ha respinto. Con il ricorso per cassazione («Revision»), dichiarato ammissibile dal Landesarbeitsgericht, il ricorrente continua a perseguire il suo obiettivo di condannare la convenuta alla corresponsione della differenza di retribuzione.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

Necessità di una pronuncia della Corte

- 8 Il diritto ad una remunerazione aggiuntiva fatto valere dal ricorrente non deriva dal contratto collettivo applicabile. Quest'ultimo prevede una retribuzione maggiorata, sotto forma di remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo, solo qualora siano superate le soglie applicabili in modo uniforme ai lavoratori a tempo parziale e ai lavoratori a tempo pieno. Il diritto sussiste, tuttavia, se le clausole del contratto collettivo che disciplinano la retribuzione delle ore straordinarie di volo non sono compatibili con l'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG. Tale disposizione prevede che «[u]n lavoratore a tempo parziale non deve essere trattato in modo meno favorevole rispetto a un lavoratore 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 percepire una remunerazione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile la cui portata deve corrispondere almeno alla quota parte del suo orario di lavoro rispetto a quella di un lavoratore a tempo pieno comparabile». Pertanto, sussisterebbe una violazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG, se le soglie applicabili in modo uniforme ai lavoratori a tempo parziale e ai lavoratori a tempo pieno, costituissero un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale, per il quale non potrebbero essere addotte ragioni obiettive. Una siffatta violazione comporterebbe la nullità della disposizione discriminatoria del contratto collettivo di lavoro ai sensi dell'articolo 134 del BGB, ai sensi del quale ogni atto giuridico in contrasto con un divieto di legge è nullo. La discriminazione subita in passato potrebbe essere eliminata solo con un «livellamento verso l'alto», in quanto la disposizione favorevole resterebbe il solo sistema di riferimento valido (cfr. sentenze del 14 marzo 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punto 30, e del 28 gennaio 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 46 e segg.). Un «livellamento verso il basso» è escluso. Al ricorrente dovrebbe essere corrisposta la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo che gli è stata a torto negata, corrispondente almeno alla quota parte del suo orario di lavoro rispetto a quella di un lavoratore a tempo pieno comparabile.
- 9 Il giudice del rinvio deve pertanto esaminare, innanzitutto, se le clausole del contratto collettivo relative alla remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo 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.
- 10 Nell'ipotesi di un trattamento retributivo meno favorevole ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1 del TzBfG, occorrerebbe esaminare in seguito se tale disparità di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive che consentono di derogare al principio del *pro rata temporis*.
- 11 Poiché l'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG, ha trasposto nel diritto nazionale la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, ai fini dell'interpretazione

dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG, occorre tener conto della giurisprudenza della Corte relativa al diritto dell'Unione. Ciò vale anche in considerazione del fatto che le disposizioni da valutare sono contenute in contratti collettivi. Il diritto di negoziazione collettiva garantito dall'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea deve essere esercitato, nel campo di applicazione del diritto dell'Unione, conformemente a quest'ultimo. Quando le parti sociali nazionali adottano misure che rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro concluso dalle parti sociali a livello dell'Unione, esse devono rispettare l'accordo quadro (sentenza del 9 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 69 e segg.).

Sulla prima questione pregiudiziale

- 12 La prima questione pregiudiziale riguarda l'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, con riferimento al metodo da utilizzare per determinare se una disposizione nazionale comporti un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sotto l'aspetto retributivo.
- 13 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, prima frase, del TzBfG, 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. I lavoratori a tempo parziale devono percepire una remunerazione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, seconda frase, del TzBfG, la cui portata deve corrispondere almeno alla quota parte del suo orario di lavoro rispetto a quella di un lavoratore a tempo pieno comparabile. Allo stesso modo, le disposizioni contrattuali collettive devono essere compatibili con l'articolo 4, del TzBfG. Sussiste una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, se la durata dell'orario di lavoro è il criterio su cui si basa la disparità rispetto alle diverse condizioni di lavoro.
- 14 Il ricorrente, in quanto pilota a tempo parziale, è comparabile ai piloti che lavorano a tempo pieno. Per il ricorrente, i gruppi di riferimento ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG, sono i piloti assunti a tempo pieno in base al contratto collettivo.
- 15 Ai sensi dell'articolo 2 paragrafo 1, terza frase, del TzBfG, sono lavoratori a tempo pieno comparabili ai sensi dell'articolo 4 paragrafo 1, del TzBfG, i lavoratori «con lo stesso tipo di rapporto di lavoro e un'attività identica o simile». Anche i criteri di cui alla clausola 3, paragrafo 2, dell'accordo quadro, che definiscono i «lavoratori a tempo pieno comparabili», si basano sul contenuto dell'attività delle persone interessate (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 61; cfr. anche sentenza del 28 febbraio 2013, Kenny e a., C-427/11, EU:C:2013:122, punto 27). Il contratto collettivo subordina la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo dovuta unicamente al

fatto che l'attività in questione sia svolta in una determinata misura. Tutti i lavoratori che fanno parte del personale tecnico di bordo e che prestano servizio in volo sono soggetti alle norme di contrattazione collettiva allo stesso modo. Essi svolgono attività comparabili. Come nel caso del ricorrente, le condizioni di lavoro si differenziano solo per l'orario di lavoro ridotto dei lavoratori a tempo parziale, sotto forma di giorni di ferie supplementari.

- 16 Ai fini della decisione sul ricorso per cassazione, occorre accertare se il ricorrente impiegato a tempo parziale sia trattato in modo meno favorevole rispetto ai piloti che lavorano a tempo pieno, per quanto riguarda la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo. Al riguardo, occorre verificare come debba essere interpretata la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, precisamente, quale metodo debba essere utilizzato per accertare se sussista una disparità di trattamento retributivo dei lavoratori a tempo parziale.
- 17 La questione sollevata richiede un chiarimento da parte della Corte. È vero che il giudice del rinvio è finora partito dal presupposto che la questione giuridica relativa al metodo da utilizzare per determinare se i lavoratori a tempo parziale siano destinatari di un trattamento retributivo meno favorevole, non si pone più, al più tardi, a partire dalla sentenza del 6 dicembre 2007, nella causa C-300/06, Voß, EU:C:2007:757. Tuttavia, poiché nella giurisprudenza dei tribunali del lavoro tedeschi e nella letteratura giuridica sono stati espressi dubbi in merito alla metodologia adottata dal giudice del rinvio per la valutazione dei singoli elementi della retribuzione, il giudice del rinvio non può più partire dal presupposto dell'insussistenza di ragionevoli dubbi in merito a tale metodologia.
- 18 Se la valutazione della disparità di trattamento si basa sulla retribuzione complessiva, come ha ritenuto di fare la Corte 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, punto 26 e segg., un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale è escluso. I piloti a tempo parziale e i piloti a tempo pieno percepiscono quindi la stessa remunerazione per le ore lavorate che superano le soglie individuali previste per i lavoratori a tempo parziale. In tale ipotesi, il ricorso per cassazione non sarebbe accolto.
- 19 Se invece gli elementi della retribuzione sono considerati separatamente, come ha fatto la Corte nelle sentenze del 6 dicembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, e del 27 maggio 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, si deve presumere una disparità di trattamento derivante dal fatto che i piloti a tempo parziale beneficiano della retribuzione maggiorata solo se hanno prestato un numero di ore di volo compreso tra la prima soglia individuale, ridotta in base alla loro quota parte di lavoro a tempo parziale, e le soglie fisse, senza maggiorazione della remunerazione. Se l'elemento della retribuzione relativo alle ore straordinarie di servizio in volo è considerato isolatamente, il lavoratore a tempo parziale non percepisce la retribuzione maggiorata sotto forma di remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo per la prima ora con la quale ha superato la prima soglia individuale, ma solo quando supera la soglia

applicabile ai lavoratori a tempo pieno. Ciò vale, per analogia, per il secondo e terzo livello delle soglie. Per i lavoratori a tempo parziale, la soglia a partire dalla quale sorge un diritto non verrebbe ridotta in proporzione al loro orario individuale di lavoro. Per i lavoratori a tempo parziale ciò comporterebbe conseguenze sfavorevoli sul rapporto tra prestazione e corrispettivo, risultanti in una disparità di trattamento diretta. Il giudice del rinvio dovrebbe quindi esaminare se ragioni obiettive giustifichino la disparità di trattamento. La seconda questione pregiudiziale verte su tale punto.

Sulla seconda questione pregiudiziale

- 20 La seconda questione pregiudiziale riguarda l'interpretazione della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, per quanto riguarda le ragioni oggettive che giustificano un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale e una deroga al principio del *pro rata temporis*.
- 21 Se i lavoratori a tempo parziale beneficiano di un trattamento retributivo meno favorevole in base alle clausole del contratto collettivo di lavoro relative alla remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo, il giudice del rinvio deve verificare se la disparità di trattamento possa essere giustificata da una ragione obiettiva ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, prima frase, del TzBfG. A tal riguardo, occorre verificare se il principio del *pro rata temporis* ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, seconda frase, del TzBfG, preveda l'abbassamento delle soglie applicabili in modo uniforme ai lavoratori a tempo pieno e ai lavoratori a tempo parziale in base al contratto collettivo di lavoro in funzione della quota parte di lavoro a tempo parziale, o se lo scopo della prestazione consenta di derogare a tale principio.
- 22 L'articolo 4, punto 1, seconda frase, del TzBfG, conformemente alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, non prevede un divieto di discriminazione assoluto. Tale disposizione precisa ulteriormente il divieto generale di discriminazione di cui all'articolo 4, paragrafo 1, prima frase, del TzBfG per quanto attiene alla remunerazione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile. L'articolo 4, paragrafo 1, del TzBfG vieta di derogare al principio del *pro rata temporis* a svantaggio dei lavoratori a tempo parziale, in assenza di una ragione obiettiva. La differenza di carico di lavoro non giustifica tuttavia, di per sé, un trattamento diverso dei lavoratori a tempo pieno rispetto ai lavoratori tempo parziale. I motivi di giustificazione devono essere di natura diversa. L'esame della giustificazione oggettiva del diverso trattamento deve essere basato sullo scopo della prestazione. Una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale può essere giustificata solo se la sua motivazione può essere dedotta dal rapporto tra lo scopo della prestazione e l'entità del lavoro a tempo parziale.
- 23 Le clausole del contratto collettivo di lavoro relative alla remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo hanno la finalità di compensare un carico di lavoro specifico e non, come sostiene il ricorrente, di compensare una rinuncia al

tempo libero. Ciò è quanto risulta dall'interpretazione delle norme del contratto collettivo.

- 24 Occorre pertanto constatare innanzitutto che la remunerazione delle ore straordinarie di servizio in volo è dovuta solo per una determinata attività. Essa è corrisposta solo per i periodi di servizio di volo ai sensi del contratto collettivo, che sono effettuati in una determinata misura. Se le parti del contratto collettivo avessero voluto compensare una rinuncia al tempo libero, avrebbero dovuto fissare un tempo di lavoro massimo per tutte le attività rientranti nel contratto collettivo. Un'incidenza sul tempo libero tutelato è infatti indipendente dalla attività effettivamente svolta. Occorre poi rilevare che, poiché in base alle norme del contratto collettivo ai lavoratori viene imposto un elevato grado di flessibilità temporale, questi ultimi devono muovere dal presupposto che il datore di lavoro può chiamarli a svolgere la prestazione lavorativa fino al limite dell'orario di lavoro consentito per legge. È quindi ragionevole pensare che la relativa incidenza sul tempo libero personale debba essere già compensata dalla remunerazione di base. Infine, anche la disposizione del contratto collettivo relativa all'organizzazione dei piani di servizio che regola il requisito dell'uniformità del carico di lavoro, depono a favore della finalità della compensazione del carico di lavoro. Infatti, in base a tale disposizione, nell'organizzazione dei piani di servizio, ai lavoratori devono essere assegnate una programmazione e una ripartizione del lavoro tali da garantire il più possibile un'uniformità del «carico di lavoro» per tutti.
- 25 Rilevante ai fini dell'esito del ricorso per cassazione è se l'obiettivo fissato dai contratti collettivi possa giustificare un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale e una deroga al principio del *pro rata temporis* in quanto tale. A tale riguardo, occorre determinare concretamente come debba essere interpretata la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, in particolare, se la finalità perseguita dal contratto collettivo, vale a dire la compensazione di un determinato carico di lavoro, sia tale da giustificare, in linea generale, una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale.
- 26 Secondo il giudice del rinvio, non è chiaro se la finalità di compensare i carichi di lavoro, perseguita dalla norma del contratto collettivo, sia tale da giustificare il trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale. La situazione giuridica non appare a priori univoca («acte claire») né è stata chiarita dalla giurisprudenza della Corte in modo da non lasciare adito a ragionevoli dubbi («acte éclairé»).
- 27 Il giudice del rinvio deduce dalla precedente giurisprudenza della Corte che solo ragioni obiettive possono giustificare una disparità di trattamento ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Tale nozione deve essere intesa nel senso che la disparità di trattamento in causa deve rispondere ad una reale necessità ed essere idonea e necessaria al conseguimento dell'obiettivo perseguito (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110; punto 64).

- 28 Secondo il giudice del rinvio, tale questione di diritto non può essere considerata risolta, in quanto la Corte ha più volte affermato che spetta al giudice nazionale valutare se ragioni obiettive giustifichino una disparità di trattamento (sentenze del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 67, del 6 dicembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punto 43, e del 27 maggio 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punto 18). Nella fattispecie si trattava di valutare se in ciascun caso di specie fosse o meno stato fornito un motivo di giustificazione e se tale motivo avrebbe superato una valutazione del criterio di giustificazione da applicare. Secondo il giudice del rinvio, i riferimenti non riguardavano la questione se una situazione di fatto sia di per sé idonea a giustificare una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale. La Corte ha già sottolineato che un motivo specifico, come considerazioni di bilancio, non può a priori costituire un motivo di giustificazione (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 66).
- 29 Se la compensazione del carico di lavoro non potesse essere utilizzata per giustificare un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale, il ricorso per cassazione sarebbe accolto.
- 30 Se la compensazione del carico di lavoro costituisse di per sé un motivo appropriato per giustificare una disparità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale, il giudice del rinvio dovrebbe esaminare in dettaglio se la configurazione concreta della compensazione del carico di lavoro, con i limiti scelti, risponda ad una reale necessità dell'impresa e se sia adeguata e necessaria per raggiungere tale obiettivo. In tale ipotesi, il ricorso per cassazione sarebbe respinto.