

Corte di giustizia delle Comunità europee - sentenza 12 ottobre 2004, n. C-313/02 - Pres. Skouris - Rel. Macken - Avv. Kokott - Wippel c. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG

Direttiva 97/81/CE; Direttiva 76/207/CEE

Politica sociale - Durata del lavoro ed organizzazione dell'orario di lavoro - Lavoro "intermittente" - Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno - Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile

I. La clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 e gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbono essere interpretati nel senso che non ostano ad un contratto di lavoro a tempo parziale, in forza del quale la durata del lavoro settimanale e l'organizzazione dell'orario di lavoro non siano fisse, bensì siano correlate al fabbisogno di lavoro, determinato caso per caso, restando i lavoratori liberi di scegliere se accettare o rifiutare il lavoro offerto.

Svolgimento del processo

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dell'art. 141 CE, dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, 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 L 45, 19), dell'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, 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 L 39, 40), e della direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, 9).

2. La detta domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia promossa dalla sig.ra Wippel, lavoratrice a tempo parziale in base ad un contratto quadro per la prestazione di lavoro secondo il fabbisogno, contro il suo datore di lavoro, la Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (in prosieguo: la "P & C"), e riguardante l'assenza nel contratto di lavoro dell'attrice di pattuizioni in merito alla durata del lavoro ed all'organizzazione dell'orario di lavoro.

Omissis

Quanto alle questioni pregiudiziali

Osservazioni preliminari

29. Al fine di fornire una soluzione utile al giudice del rinvio, occorre verificare, in primo luogo, se un contratto di lavoro, quale quello di cui alla presente fattispecie, il quale stabilisca che la durata del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro siano correlate al fabbisogno di lavoro e vengano determinate soltanto caso per caso, di comune accordo tra le parti, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207, che stabilisce il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda in particolare le condizioni di lavoro, ovvero se, al contrario, un tale contratto ricada sotto l'art. 141 CE e la direttiva 75/117, riguardanti il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

30. Un contratto di lavoro quale quello in questione nella causa principale non fissa né la durata del lavoro settimanale né l'organizzazione dell'orario di lavoro, le quali sono correlate al fabbisogno di lavoro, determinato caso per caso di comune accordo tra le parti. In tale ipotesi, il detto contratto

incide sull'esercizio dell'attività professionale dei lavoratori interessati, rimodulando, secondo le necessità, il loro orario di lavoro.

31. Occorre pertanto constatare come un contratto di questo tipo introduca norme relative a condizioni di lavoro, ai sensi, in particolare, dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207.

32. Inoltre, le suddette norme relative alle condizioni di lavoro rientrano anche nell'ambito di applicazione della nozione di condizioni di impiego, ai sensi della clausola 4.1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81.

33. Il fatto che un tale tipo di contratto abbia conseguenze economiche per il lavoratore interessato non è tuttavia idoneo a far rientrare automaticamente il detto contratto nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE o della direttiva 75/117, poiché tali disposizioni sono fondate sullo stretto collegamento che intercorre fra la natura della prestazione lavorativa e l'ammontare della retribuzione del lavoratore (v., in tal senso, sentenza 11 settembre 2003, causa C-77/02, Steinicke, *Racc. I-9027*, punto 51).

34. Da tali considerazioni consegue che, nel caso in questione nella causa principale, non è necessario interpretare né l'art. 141 CE né la direttiva 75/117.

Quanto alla prima questione

35. Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se un lavoratore che abbia un contratto di lavoro come quello in questione nella causa principale, in base al quale la durata del lavoro stesso e l'organizzazione dell'orario lavorativo siano correlate al carico di lavoro che si presenta e vengano determinate soltanto caso per caso di comune accordo tra le parti, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207 e dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81.

36. Per quanto riguarda la direttiva 76/207, come già constatato dalla Corte al punto 31 della presente sentenza, un simile contratto di lavoro rientra nell'ambito di applicazione della detta direttiva. Pertanto, anche un lavoratore che sia parte di un contratto di questo tipo ricade sotto tale direttiva.

37. Secondo la clausola 2.1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, quest'ultimo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definiti per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. Ai sensi della clausola 3.1 del detto accordo quadro, per lavoratore a tempo parziale si intende 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.

38. A norma della clausola 2.2 del detto accordo quadro, "*[g]li Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali, possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale*".

39. Come giustamente osservato dal Regno Unito, spetta al giudice di rinvio procedere agli accertamenti necessari per valutare se tali ipotesi sussista nella fattispecie portata alla sua cognizione.

40. Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la prima questione dichiarando che un lavoratore che abbia un contratto di lavoro, come quello oggetto della causa principale, in base al quale la durata del lavoro stesso e l'organizzazione dell'orario lavorativo siano correlate al carico di lavoro che si presenta e vengano stabilite soltanto caso per caso di comune accordo tra le parti, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207.

Un lavoratore con queste caratteristiche rientra altresì nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 qualora:

- egli abbia un contratto o un rapporto di lavoro definiti dalla legge, dagli accordi collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro;
- egli sia un dipendente il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo d'impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile, ai sensi della clausola 3.2 del detto accordo quadro, nonché,
- trattandosi di lavoratori a tempo parziale impiegati su base occasionale, lo Stato membro non abbia totalmente o parzialmente escluso tali lavoratori, ai sensi della clausola 2.2 del medesimo accordo quadro, dal beneficio delle disposizioni di quest'ultimo.

Quanto alla seconda questione

41. Con la sua seconda questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se, nel caso in cui le stesse disposizioni nazionali non fissino, per i lavoratori a tempo parziale, né la durata del lavoro né l'organizzazione dell'orario di lavoro, la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 e gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad un'altra disposizione, come l'art. 3 dell'AZG, che fissi la durata normale del lavoro in misura pari, in linea di principio, a 40 ore settimanali e ad 8 ore giornaliere.

42. In primo luogo, quanto alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, tale disposizione prevede che, per quanto riguarda le 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.

43. In secondo luogo, quanto agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, ai sensi di una costante giurisprudenza, una normativa nazionale comporta una discriminazione indiretta ai danni dei lavoratori di sesso femminile qualora, pur essendo formulata in modo neutro, penalizzi di fatto una percentuale notevolmente più elevata di donne che di uomini, salvo che tale diversità di trattamento sia giustificata da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in particolare, sentenze 6 aprile 2000, causa C-226/98, Jørgensen, *Racc.* I-2447, punto 29; 26 settembre 2000, causa C-322/98, Kachelmann, *Racc.* I-7505, punto 23, e 9 settembre 2003, causa C-25/02, Rinke, *Racc.* I-8349, punto 33).

44. Pertanto, al fine di fornire una soluzione utile al giudice del rinvio, occorre verificare se l'applicazione dell'art. 3 dell'AZG conduca, da un lato, per quanto riguarda la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, ad un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili e, dall'altro, per quanto riguarda gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, ad una diversità di trattamento tra queste due categorie di lavoratori.

45. A questo proposito, l'AZG, che ha trasposto nell'ordinamento nazionale le disposizioni della direttiva 93/104, prevede, all'art. 3, che la durata normale, cioè massima, del lavoro sia pari, in linea di principio, a 40 ore settimanali e ad 8 ore giornaliere. Inoltre, l'art. 19 d dell'AZG definisce il lavoro a tempo parziale come la situazione in cui la durata settimanale del lavoro convenuta è inferiore alla detta durata massima.

46. Occorre anzitutto rilevare come tanto dall'art. 118 A del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE), che costituisce la base giuridica della direttiva 93/104, quanto dai 'considerando' primo, quarto, settimo e ottavo, nonché dalla stessa formulazione dell'art. 1, n. 1, di tale direttiva, risulti che questa si propone di fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle disposizioni nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro (v. sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, *Racc.* I-4881, punto 37, e 9 settembre 2003, causa C-151/02, Jaeger, *Racc.* I-8389, punto 45).

47. Inoltre, ai sensi di queste stesse disposizioni, tale armonizzazione a livello comunitario in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è intesa a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere questi ultimi di periodi minimi di riposo - in particolare giornaliero e settimanale - e di periodi di pausa adeguati e prevedendo un tetto per la durata della settimana lavorativa (v. sentenze 3 ottobre 2000, causa C-303/98, Simap, *Racc.* I-7963, punto 49; BECTU, cit., punto 38, e Jaeger, cit., punto 46). Tale protezione costituisce un diritto sociale conferito ad ogni lavoratore in quanto prescrizione minima necessaria per assicurare la tutela della sua sicurezza e della sua salute (v., in tal senso, sentenza BECTU, cit., punto 47).

48. Infine, è possibile che, in taluni casi, la durata massima del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro coincidano rispettivamente con le ore settimanali effettivamente prestate da un lavoratore a tempo pieno e con l'organizzazione dell'orario di lavoro di tale lavoratore. Tuttavia, la direttiva 93/104 si applica senza distinzioni ai lavoratori a tempo pieno e a quelli a tempo parziale e disciplina dunque, in particolare, la durata massima del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro relativamente a tali due categorie di lavoratori.

49. Ne consegue che, come giustamente rilevato dal governo austriaco, l'art. 3 dell'AZG, nei limiti in cui impone un'organizzazione dell'orario di lavoro ed una durata massima del medesimo, la quale è, per definizione, superiore a quella di un lavoro a tempo parziale, disciplina anche la durata massima del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro con riferimento sia ai lavoratori a tempo pieno sia a quelli a tempo parziale.

50. Pertanto, l'art. 3 dell'AZG non comporta - per quanto riguarda la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 - un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, né comporta - per quanto riguarda gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 - una diversità di trattamento tra tali due categorie di lavoratori.

51. Alla luce di quanto precede, occorre risolvere la seconda questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 e gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbono essere interpretati nel senso che non ostano ad una disposizione, come l'art. 3 dell'AZG, la quale fissi la durata massima del lavoro in misura pari, in linea di principio, a 40 ore settimanali e ad 8 ore giornaliere, e che pertanto disciplini anche la durata massima del lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro con riferimento sia ai lavoratori a tempo pieno sia a quelli a tempo parziale.

Quanto alla terza questione

52. Con la sua terza questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, da un lato, e gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, dall'altro, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad un contratto di lavoro a tempo parziale, come quello in questione nella causa principale, ai sensi del quale la durata del lavoro settimanale e l'organizzazione dell'orario di lavoro non siano fisse, bensì siano correlate al fabbisogno di lavoro, determinato caso per caso, con facoltà per i lavoratori interessati di accettare o rifiutare la chiamata lavorativa.

53. Occorre ricordare che tale questione si colloca nel contesto della causa principale, nella quale, come risulta dal fascicolo, il contratto di lavoro della sig.ra Wippel avrebbe dovuto, secondo quest'ultima, contenere una clausola che stabilisse una durata fissa del lavoro settimanale con una retribuzione determinata, indipendentemente dal fatto che la persona interessata avesse o no lavorato per tutta tale durata.

54. A questo proposito, da un lato, come già rilevato dalla Corte al punto 42 della presente sentenza, la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, in quanto riguardante le condizioni di impiego, osta a che i lavoratori a tempo parziale vengano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo fatto di lavorare a tempo parziale, salvo che un diverso trattamento sia giustificato da ragioni obiettive.

55. Dall'altro lato, secondo la costante giurisprudenza citata al punto 43 della presente sentenza in ordine agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, una normativa nazionale comporta una discriminazione indiretta ai danni dei lavoratori di sesso femminile qualora, pur essendo formulata in modo neutro, penalizzi di fatto una percentuale notevolmente più elevata di donne che di uomini, salvo che tale diversità di trattamento sia giustificata da fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Lo stesso vale nel caso di un contratto di lavoro quale quello in questione nella causa principale.

56. Il divieto di discriminazione sancito dalle disposizioni sopra citate altro non è che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza - principio costituente uno dei principi fondamentali del diritto comunitario - il quale impone che situazioni comparabili non vengano trattate in modo diverso, a meno che una differenziazione non sia obiettivamente giustificata (v. sentenze 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, *Racc.* I-4961, punto 28, e 17 settembre 2002, causa C-320/00, Lawrence e a., *Racc.* I-7325, punto 12). Pertanto, tale principio può applicarsi soltanto a persone poste in situazioni comparabili (sentenza 31 maggio 2001, cause riunite C-122/99 P e C-125/99 P, D e Svezia/Consiglio, *Racc.* I-4319, punto 48).

57. Occorre dunque esaminare in primo luogo se un contratto di lavoro a tempo parziale secondo il fabbisogno, quale quello in questione nella causa principale, porti a trattare un lavoratore come la sig.ra Wippel in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno che si trovino in una situazione comparabile alla sua, ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81.

58. A questo proposito, la clausola 3 del detto accordo quadro fornisce criteri di definizione della figura del "lavoratore a tempo pieno comparabile". Quest'ultimo viene definito come *"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"*. Ai sensi di questa stessa clausola, qualora non esista alcun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettua con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

59. Da un lato, un lavoratore a tempo parziale secondo il fabbisogno, come la sig.ra Wippel, lavora in base ad un contratto che non fissa né la durata del lavoro settimanale né l'organizzazione dell'orario di lavoro, bensì lascia al lavoratore stesso la scelta se accettare o rifiutare il lavoro proposto dalla P & C. Tale lavoratore viene pagato su base oraria soltanto per le ore di lavoro effettivamente prestate.

60. Dall'altro lato, un lavoratore a tempo pieno lavora in base ad un contratto che fissa la durata del lavoro settimanale a 38,5 ore, stabilendo l'organizzazione dell'orario di lavoro e la retribuzione, e che lo obbliga a lavorare per la P & C per tutto il tempo così determinato senza possibilità di rifiutare la prestazione, anche se egli non possa o non desideri fare ciò.

61. Alla luce di tali circostanze, il rapporto di lavoro considerato al punto precedente della presente sentenza ha un oggetto ed una causa diversi da quelli caratterizzanti il rapporto di lavoro di un lavoratore quale la sig.ra Wippel. Ne consegue che, nel medesimo stabilimento, nessun lavoratore a tempo pieno ha un tipo di contratto o un rapporto di lavoro uguali a quelli della sig.ra Wippel. Risulta dal fascicolo che lo stesso vale, nelle circostanze di cui alla causa principale, per tutti i lavoratori a tempo pieno per i quali il contratto collettivo applicabile fissa la durata del lavoro settimanale a 38,5 ore.

62. Pertanto, nelle circostanze di cui alla causa principale, non esiste alcun lavoratore a tempo pieno comparabile alla sig.ra Wippel ai sensi dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81. Ne consegue che un contratto di lavoro a tempo parziale in base al fabbisogno, il quale non fissi né una

durata del lavoro settimanale né un'organizzazione dell'orario di lavoro, non costituisce un trattamento meno favorevole ai sensi della clausola 4 del detto accordo quadro.

63. In secondo luogo, per quanto riguarda gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207, risulta dal fascicolo che, secondo la sig.ra Wippel, le situazioni dei lavoratori da prendere a confronto sono, da un lato, quella in cui si trovano i lavoratori della P & C impiegati a tempo parziale in base al fabbisogno i cui contratti di lavoro non fissino né una durata del lavoro settimanale né un'organizzazione dell'orario di lavoro e, dall'altro, quella di tutti gli altri lavoratori della P & C, tanto a tempo pieno quanto a tempo parziale, i cui contratti di lavoro fissino tale durata e tale organizzazione.

64. Dato che l'ultima categoria di lavoratori è caratterizzata dall'obbligo di lavorare per la P & C per un periodo fisso di lavoro settimanale, senza possibilità di rifiutare le proprie prestazioni nell'ipotesi in cui i lavoratori interessati non potessero o non volessero lavorare, è sufficiente rilevare come, per i motivi elencati ai punti 59-61 della presente sentenza, la situazione nella quale si trovano tali lavoratori non sia assimilabile a quella in cui si trovano lavoratori impiegati a tempo parziale in base al fabbisogno.

65. Ne consegue che, in circostanze quali quelle di cui alla causa principale, in cui le due categorie di lavoratori non sono comparabili, un contratto di lavoro a tempo parziale in base al fabbisogno, il quale non fissi né una durata del lavoro settimanale né un'organizzazione dell'orario di lavoro, non costituisce una misura indirettamente discriminatoria ai sensi degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207.

66. Alla luce di tutto quanto precede, occorre risolvere la terza questione dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81 e gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbono essere interpretati nel senso che, nel caso in cui tutti i contratti di lavoro degli altri lavoratori di un'impresa fissino la durata del lavoro settimanale e l'organizzazione dell'orario di lavoro, non ostano ad un contratto di lavoro a tempo parziale dei lavoratori della medesima impresa, come quello oggetto della causa principale, in forza del quale la durata del lavoro settimanale e l'organizzazione dell'orario di lavoro non siano fisse, bensì siano correlate al fabbisogno di lavoro, determinato caso per caso, restando tali lavoratori liberi di scegliere se accettare o rifiutare il lavoro offerto.

67. Alla luce delle risposte fornite alla seconda e alla terza questione pregiudiziale, non occorre rispondere alla quarta questione.