

## Conclusioni dell'avvocato generale Sharpston del 21 gennaio 2010

**Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) contro Tiziana Bruno e Massimo Pettini (C-395/08) e Daniela Lotti e Clara Matteucci (C-396/08)**

**Domande di pronuncia pregiudiziale: Corte d'appello di Roma - Italia**

**Direttiva 97/81/CE - Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale - Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno - Calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione - Esclusione dei periodi non lavorati – Discriminazione**

**Cause riunite C-395/08 e C-396/08**

*raccolta della giurisprudenza 2010 pagina 00000*

1. Nelle presenti domande di pronuncia pregiudiziale proposte dalla Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro e Previdenza, alla Corte viene chiesto se la direttiva del Consiglio 97/81/CE (in prosieguo: la «direttiva 97/81» o la «direttiva») (2) osti ad una normativa nazionale che esclude che, ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione, si tenga conto dei periodi di non effettuazione della prestazione lavorativa previsti da taluni contratti a tempo parziale.

2. I procedimenti sollevano anche una serie di quesiti relativi all'applicabilità della direttiva ratione materiae e ratione temporis, e all'obbligo del giudice remittente di fornire alla Corte i necessari elementi di fatto e di diritto.

### Contesto normativo

#### Direttiva del Consiglio 97/81

3. Il preambolo della direttiva comprende i seguenti 'considerando':

«(...) (5) (...) le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;

(...) (11) (...) le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale; (...) hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;

(...) (18) (...) la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale "evita d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese";

(...)».

4. L'art. 1 dichiara che la direttiva è intesa ad «attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE (3), CEEP (4) e CES (5)) riportato nell'allegato (in prosieguo: l'"accordo quadro")».

5. Il preambolo dell'accordo quadro comprende i seguenti 'considerando':

«[1] Il presente accordo quadro è un contributo alla strategia globale europea per l'occupazione. Il lavoro a tempo parziale ha avuto, negli ultimi anni, importanti effetti sull'occupazione. Pertanto, le parti firmatarie del presente accordo hanno dedicato un'attenzione particolare a questa forma di lavoro. Le parti hanno intenzione di prendere in considerazione la necessità di ricercare accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibili.

[2] Riconoscendo la diversità delle situazioni nei diversi Stati membri e riconoscendo che il lavoro a tempo parziale è caratteristico dell'occupazione in certi settori ed attività, il presente accordo enuncia principi generali e prescrizioni minime relative al part-time. Esso rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

[3] Il presente accordo riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, riconoscendo che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rinviano alle decisioni degli Stati membri. Nel quadro del principio di non-discriminazione, le parti firmatarie hanno tenuto conto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, dichiarazione nella quale il Consiglio sottolineava, tra l'altro, la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle

persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro". Le parti firmatarie ritengono che tale dichiarazione debba essere resa operativa.

(...)».

**6.** Il punto 5 delle considerazioni generali premesse all'accordo quadro ha il seguente tenore:

«(...) le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese (...)».

**7.** Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro l'oggetto di quest'ultimo è:

«(a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;

(b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori».

**8.** La clausola 3 definisce il «lavoratore a tempo parziale» e il «lavoratore a tempo pieno comparabile» ai fini dell'accordo come segue:

«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».

**9.** La clausola 4, sotto la rubrica «Principio di non-discriminazione», stabilisce quanto segue:

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

2. Dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis".

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.

4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1».

**10.** La clausola 5, sotto la rubrica «Possibilità di lavoro a tempo parziale», così dispone:

«1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:

a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli;

b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze [e] delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

(...)».

### Normativa nazionale

**11.** Le ordinanze di rinvio illustrano in modo estremamente sommario la normativa italiana pertinente.

**12.** Vi si rileva che, per l'acquisizione del diritto alla pensione, l'art. 7, n. 1, della legge n. 638/83 dispone che il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (in prosieguo: l'«INPS») è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accREDITAMENTO figurativo.

**13.** Nei detti provvedimenti si rileva inoltre che, per quanto riguarda l'ammontare del trattamento pensionistico, trova applicazione l'art. 9, n. 4, del decreto legislativo n. 61/2000, che così dispone: «Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale».

**14.** Infine, le ordinanze di rinvio specificano che il decreto legislativo n. 61/2000, normativa italiana di attuazione della direttiva 97/81, disciplina, per quanto concerne l'aspetto previdenziale, unicamente i contributi utili per la quantificazione del trattamento pensionistico.

**15.** Le osservazioni dell'INPS contengono peraltro il testo completo della normativa nazionale pertinente che riporto qui di seguito (6).

Decreto legislativo n. 61/2000

**16.** Dalle ordinanze di rinvio risulta che la direttiva 97/81 è stata recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (7). L'art. 1 di quest'ultimo contiene le seguenti definizioni:

«(...)»

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

- a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
- b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- d-bis) per "rapporto a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
- (e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno».

**17.** L'art. 9 del decreto prevede quanto segue:

«1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

(...)

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale».

Decreto legislativo 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638

**18.** L'art. 7 prevede quanto segue:

«1. Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accredito figurativo [(8)], sempre che risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente per ognuna di tali settimane una retribuzione non inferiore al 30% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti [(9)] in vigore al 1° gennaio dell'anno considerato. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1984, il limite minimo di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore al 7,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

2. In caso contrario viene accreditato un numero di contributi settimanali pari al quoziente arrotondato per eccesso che si ottiene dividendo la retribuzione complessivamente corrisposta, dovuta o accreditata figurativamente nell'anno solare, per la retribuzione di cui al comma precedente. I contributi così determinati, ferma restando l'anzianità assicurativa, sono riferiti ad un periodo comprendente tante settimane retribuite, e che hanno dato luogo all'accredito figurativo, per quanti sono i contributi medesimi risalendo a ritroso nel tempo, a decorrere dall'ultima settimana lavorativa o accreditata figurativamente compresa nell'anno.

3. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano per i periodi successivi al 31 dicembre 1983 ai fini del diritto alle prestazioni non pensionistiche, per le quali è previsto un requisito contributivo a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

4. Per l'anno in cui cade la decorrenza della pensione, il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori per il periodo compreso tra il primo giorno dell'anno stesso e la data di decorrenza della pensione si determina applicando le norme di cui ai precedenti commi limitatamente alle settimane comprese nel periodo considerato per le quali sia stata prestata attività lavorativa o che abbiano dato luogo all'accredito figurativo. Lo stesso criterio si applica per le altre prestazioni previdenziali e assistenziali.

(...)

Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564

**19.** L'art. 8 prevede quanto segue:

«1. In favore degli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme di essa sostitutive ed esclusive, che svolgono attività di lavoro dipendente con contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o ciclico [(10)], i periodi, successivi al 31 dicembre 1996, di non effettuazione della prestazione lavorativa, non coperti da contribuzione obbligatoria, possono essere riscattati, a domanda, mediante il versamento della riserva matematica secondo le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Per i periodi di cui al comma 1, i soggetti indicati nel comma medesimo possono essere autorizzati, in alternativa, alla prosecuzione volontaria del versamento dei contributi nel fondo pensionistico di appartenenza ai sensi della legge 18 febbraio 1983, n. 47. Per tale autorizzazione è richiesto il possesso di almeno un anno di contribuzione nell'ultimo quinquennio ad uno dei regimi assicurativi di cui al comma 1.

3. Ai fini dell'esercizio della facoltà di cui ai commi 1 e 2, i soggetti interessati devono provare lo stato di occupazione a tempo parziale di cui al comma 1 per tutto il periodo per cui si chiede la copertura mediante riscatto o contribuzione volontaria».

## Cause principali e questioni pregiudiziali

20. Con separati ricorsi del 17 gennaio 2005 depositati presso il Tribunale di Roma, la sig.ra Tiziana Bruno, il sig. Massimo Pettini, la sig.ra Daniela Lotti e la sig.ra Clara Matteucci (in prosieguo: i «ricorrenti»), tutti dipendenti dell'Alitalia SpA (in prosieguo: l'«Alitalia»), hanno chiesto il riconoscimento di un'anzianità contributiva pari all'intero numero di settimane incluse nel periodo di lavoro part-time. Essi hanno dichiarato di aver richiesto ed ottenuto la trasformazione (per i periodi specificati) del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di tipo verticale ciclico. Conseguentemente, essi hanno lavorato alcuni mesi dell'anno, ma non in altri.

21. L'INPS ha considerato quali periodi contributivi utili per la pensione solo i periodi lavorati, escludendo quelli di inattività.

22. Il Tribunale di Roma ha accolto la domanda con sentenza del 15 novembre 2005. L'INPS ha proposto impugnazione rilevando che, a norma dell'art. 7 della legge n. 638/83, le contribuzioni settimanali utili per le prestazioni pensionistiche sono quelle effettivamente retribuite (o riconosciute utili come accredito figurativo).

23. La Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro e Previdenza, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«A) se sia conforme alla direttiva e segnatamente alla clausola sub 4 sul principio di non discriminazione, la normativa dello Stato Italiano (il predetto art 7 comma 1 L. 638/83) che conduce a non considerare quale anzianità contributiva utile per l'acquisizione della pensione, i periodi non lavorati nel part time verticale;

B) se la predetta disciplina nazionale sia conforme alla direttiva e segnatamente: alla clausola sub 1 – laddove è previsto che la normativa nazionale debba facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale –; alla clausola sub 4; ed alla clausola sub 5 – laddove impone agli Stati membri di eliminare gli ostacoli di natura giuridica che limitino l'accesso al lavoro part time – essendo indubitabile che la mancata considerazione ai fini pensionistici delle settimane non lavorate costituisca una importante remora alla scelta del lavoro part time – nella forma del tipo verticale;

C) se la clausola [sub] 4 sul principio di non discriminazione possa estendersi anche nell'ambito delle varie tipologie di contratto part time, atteso che nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare, differentemente dal part time verticale».

24. Hanno presentato osservazioni scritte l'INPS, le ricorrenti e l'Italia.

25. All'udienza tenutasi il 29 ottobre 2009 hanno presentato osservazioni orali l'INPS, l'Italia e la Commissione.

## Ricevibilità

26. Il presente procedimento pone una serie di quesiti quanto alla sua ricevibilità.

27. L'INPS ritiene che le questioni sottoposte siano irricevibili. Esso sostiene che l'accordo quadro non ha ad oggetto i regimi di previdenza sociale, i quali rientrano nella competenza esclusiva degli Stati membri, e che conseguentemente la direttiva concerne solamente il diritto del lavoro e non la normativa in materia di previdenza sociale. Le questioni pregiudiziali sarebbero altresì irrilevanti, e perciò irricevibili, per quanto concerne il periodo precedente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 61/2000. A giudizio dell'INPS, l'accordo quadro non è pertanto applicabile né *ratione materiae*, a nessuno dei fatti delle cause pendenti dinanzi al giudice nazionale, né *ratione temporis*, ad alcuni fatti.

28. Nell'esaminare tali argomenti va ricordato che, secondo una costante giurisprudenza, nell'ambito del procedimento istituito dall'art. 234 CE, spetta esclusivamente al giudice nazionale cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale valutare, alla luce delle particolari circostanze della causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di pronunciare la propria sentenza sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate vertono sull'interpretazione del diritto comunitario, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire. Tuttavia la Corte ha anche dichiarato che, in ipotesi eccezionali, le spetta esaminare le condizioni in cui è adita dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza. La Corte può rifiutare di pronunciarsi su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale solo qualora risulti manifestamente che l'interpretazione del diritto comunitario richiesta non ha alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura ipotetica, oppure nel caso in cui la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (11).

## Applicabilità *ratione materiae* dell'accordo quadro

29. Dal momento che le questioni pregiudiziali vertono sull'interpretazione del diritto comunitario, la Corte statuisce senza dover, in linea di principio, accertare le circostanze in cui i giudici nazionali sono stati indotti a sottoporle le questioni e intendono applicare la disposizione di diritto comunitario che hanno chiesto alla Corte di interpretare. La Corte esamina la ricevibilità di una questione sotto il profilo dell'applicabilità *ratione materiae* della disposizione di diritto comunitario sottoposta all'interpretazione solo se è *manifesto* che la detta disposizione non può essere applicata (12).

30. Questa ipotesi non sembra sussistere nella specie. Le questioni pregiudiziali non dovrebbero conseguentemente essere dichiarate su tale base irricevibili (13).

31. Ciò detto, esaminerò l'applicabilità *ratione materiae* dell'accordo quadro, separatamente, più avanti nel contesto dell'esame della fondatezza nel merito delle questioni (14).

### **Applicabilità ratione temporis dell'accordo quadro**

32. Dal fascicolo nazionale risulta che, quanto alla sig.ra Bruno, alla sig.ra Lotti e alla sig.ra Matteucci, l'asserito calcolo discriminatorio del diritto alla pensione riguarda, in tutto o in parte, periodi precedenti alla scadenza del termine per il recepimento della direttiva 97/81, il 20 gennaio 2000.

33. La direttiva 97/81 è stata recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (15). Secondo l'INPS, le questioni pregiudiziali sono irricevibili per quanto concerne i fatti precedenti all'entrata in vigore di tale misura.

34. All'udienza, la Commissione ha tuttavia allegato che, in forza di giurisprudenza costante a partire dalla sentenza pronunciata dalla Corte nella causa Brock (16), la direttiva trova applicazione al calcolo dei periodi antecedenti utili ai fini della maturazione del diritto ad una pensione futura.

35. Condivido la posizione della Commissione.

36. Nella causa Brock, la Corte era stata interrogata in merito all'applicabilità di talune disposizioni del regolamento del Consiglio 25 settembre 1958, n. 3, per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti (17), come modificato, a pensioni corrisposte in relazione a rischi realizzatisi anteriormente al 1° gennaio 1964, data di entrata in vigore della versione modificata pertinente. La Bundesknappschaft (Istituzione federale d'assicurazione per i minatori) aveva sostenuto dinanzi al giudice nazionale che pensioni relative ad un rischio verificatosi anteriormente al 1° gennaio 1964 non potevano ricadere sotto le disposizioni entrate in vigore a tale data, ma continuavano, anche per il futuro, ad essere soggette alle precedenti disposizioni. La Corte ha dichiarato che la disposizione del regolamento che disponeva, da una parte, che una prestazione era dovuta ai sensi del regolamento anche se si riferiva ad un evento precedente alla data d'entrata in vigore del regolamento e, dall'altra, che i diritti degli interessati che avessero ottenuto la liquidazione di una pensione o rendita anteriormente all'entrata in vigore del regolamento potevano essere riveduti su loro richiesta, non era infatti altro che l'applicazione del principio secondo il quale le leggi che modificano una disposizione legislativa si applicano, salvo espressa deroga, agli effetti futuri di situazioni sorte sotto l'impero della vecchia legge (18).

37. Questo principio è confermato da giurisprudenza consolidata (19).

38. Ad esempio, in materia di pensioni, nella causa Duchon (20) alla Corte è stato chiesto se rientrasse nell'ambito d'applicazione del regolamento n. 1408/71 (21) la posizione di un cittadino di uno Stato membro che, prima dell'adesione di questo Stato all'Unione Europea, aveva esercitato un'attività lavorativa subordinata in un altro Stato membro ove aveva subito un infortunio sul lavoro e che, dopo l'adesione dello Stato membro di cui era cittadino, aveva inoltrato domanda alle autorità di quest'ultimo Stato per l'ottenimento di una pensione di invalidità in conseguenza del detto infortunio. Facendo riferimento all'art. 94, n. 3, del regolamento (22), la Corte ha dichiarato che un tale individuo ricadeva effettivamente sotto l'ambito di applicazione del regolamento. La Corte ha richiamato anche il principio generale appena citato e l'art. 94, n. 2, del regolamento (23), e ha dichiarato che da tale disposizione discendeva che uno Stato membro non poteva legittimamente rifiutare di computare ai fini della costituzione di una pensione periodi di assicurazione compiuti nel territorio di un altro Stato membro per la sola ragione che tali periodi erano maturati prima dell'entrata in vigore del regolamento nel territorio di quest'ultimo Stato membro.

39. Nel caso di specie, né la direttiva 97/81 né l'accordo quadro derogano al principio generale secondo cui le leggi modificative si applicano – salvo diversa disposizione – agli effetti futuri delle situazioni sorte sotto il vigore della legge nella versione precedente alla modifica.

40. La direttiva 97/81 disciplina pertanto il calcolo delle settimane utili ai fini dell'accesso al regime pensionistico di cui trattasi nella controversia principale, nella misura in cui nessuno dei ricorrenti sia andato definitivamente in pensione prima dell'entrata in vigore della direttiva. Spetta al giudice del rinvio verificare tale circostanza.

41. Le questioni pregiudiziali non dovrebbero pertanto essere dichiarate irricevibili a motivo dell'inapplicabilità ratione temporis della direttiva e dell'accordo quadro.

### **L'obbligo del giudice remittente di fornire alla Corte i necessari elementi di fatto e di diritto**

42. All'udienza, la Commissione ha ammesso di trovarsi in difficoltà nel prendere posizione su una controversia così mal definita sotto il profilo giuridico e fattuale come nel caso di specie.

43. Le informazioni fornite dalle ordinanze di rinvio sui fatti precisi della causa e sul contenuto esatto della normativa nazionale applicabile sono in effetti incomplete ed ambigue.

44. Ciò è problematico dal punto di vista della giurisprudenza consolidata secondo cui l'esigenza di giungere ad un'interpretazione del diritto comunitario che sia utile per il giudice remittente impone che quest'ultimo definisca l'ambito di fatto e di diritto delle questioni sollevate o che esso spieghi almeno le circostanze di fatto su cui tali questioni sono fondate. Le informazioni fornite nelle decisioni di rinvio devono non solo consentire alla Corte di dare risposte utili, ma altresì dare ai governi degli Stati membri, nonché alle altre parti interessate, la possibilità di presentare osservazioni ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia. Spetta alla Corte vigilare affinché la possibilità di presentare osservazioni sia salvaguardata, tenuto conto del fatto che, a norma della suddetta disposizione, alle parti interessate vengono notificate solo le decisioni di rinvio (24).

45. Non sono affatto convinta che le ordinanze di rinvio nel caso di specie soddisfino tale prescrizione.

46. La descrizione delle circostanze di fatto è carente. Le ordinanze di rinvio non specificano se i ricorrenti siano già in pensione, se ancora lavorino ma abbiano notato l'asserito differente modo di calcolo e siano preoccupati per la loro pensione, o se sussista un'altra situazione di fatto. È vero che tali carenze sono in parte sanate dal fascicolo nazionale (25) e dalle osservazioni delle parti, ma è chiaramente auspicabile una descrizione più completa nell'ordinanza di rinvio.

47. La descrizione del contesto normativo presenta un problema più grave.

48. La premessa su cui il giudice nazionale sembra fondare le sue questioni è che i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo «verticale» non acquisiscano il diritto alla pensione sulla base dello stesso calcolo che si applica a chi ha un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo «orizzontale».

49. Purtroppo il giudice remittente non spiega con chiarezza la differenza tra detti tipi di lavoro a tempo parziale, o in quale modo essi siano trattati diversamente ai fini del calcolo del trattamento pensionistico.

#### **Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale**

50. L'art. 1, comma 2, lett. d), del decreto legislativo n. 61/2000 definisce il «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» come quello «in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno».

51. All'udienza, l'INPS ha spiegato che, mentre le questioni del giudice nazionale richiamano il «lavoro a tempo parziale di tipo verticale» in generale, il problema di cui trattasi nella causa principale si pone unicamente in relazione al lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico, che – come risulterebbe dalle ordinanze di rinvio – implica che si lavori alcuni mesi dell'anno, ma non in altri (26).

52. Tuttavia, nelle ordinanze di rinvio, le uniche informazioni sul lavoro a tempo parziale di tipo «orizzontale» sono rinvenibili nella terza questione, ove viene affermato che a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, diversamente dal lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

53. L'art. 1, comma 2, lett. c), del decreto legislativo n. 61/2000 definisce un «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» come quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. Benché non sia del tutto esente da dubbi, ne desumo che il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale implichi perciò che si lavori parzialmente ogni giorno lavorativo.

54. Solo nel corso dell'udienza la Corte ha potuto stabilire che questa è davvero l'interpretazione corretta.

#### **Il trattamento differenziato del lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di quello di tipo verticale ciclico**

55. Le ordinanze di rinvio citano l'art. 7, comma 1, della legge n. 638/83, ai sensi del quale, per l'acquisizione del diritto alla pensione, il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'INPS, è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accredito figurativo. Il giudice nazionale rileva anche che l'INPS ha considerato quali periodi contributivi utili per la pensione solo i periodi lavorati, escludendo quelli di inattività.

56. Tuttavia, il giudice nazionale non spiega affatto le modalità di calcolo del numero di settimane da computare ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione.

57. Per consentire alla Corte di fornire un'interpretazione del diritto comunitario che sia utile, è auspicabile che, prima del rinvio alla Corte, il giudice nazionale accerti i fatti della causa e risolva i problemi giuridici a carattere prettamente nazionale (27).

58. È vero che la Corte ha dichiarato che tali considerazioni non limitano in nessun modo il potere di valutazione del giudice nazionale, che è il solo a disporre di una conoscenza diretta dei fatti di causa e degli argomenti delle parti, che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione e che è di conseguenza nella situazione migliore per decidere in quale fase del procedimento sia necessaria una pronuncia in via pregiudiziale della Corte di giustizia (28).

59. Una siffatta indulgenza quanto alla ricevibilità delle ordinanze di rinvio è spesso giustificata alla luce del duplice obiettivo espresso dall'art. 234 CE: quello di assicurare al massimo l'applicazione uniforme del diritto comunitario e di istituire a tal fine una cooperazione efficace fra la Corte e i giudici nazionali (29).

60. Tuttavia, in un procedimento in cui le informazioni fornite nelle ordinanze di rinvio erano contraddittorie, rendendo impossibile una sufficiente comprensione della situazione normativa, la Corte ha dichiarato le questioni pregiudiziali manifestamente irricevibili (30).

61. Il punto su cui le ordinanze di rinvio di cui trattasi non sono chiare è la differenza tra lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico sotto il profilo del computo del numero di settimane utili per l'acquisizione del diritto alla pensione. Detta differenza è peraltro l'essenza stessa della presente causa e la premessa su cui si basano le questioni pregiudiziali.

62. Sarebbe stato pertanto giustificato dichiarare le questioni pregiudiziali irricevibili allorché sono pervenute alla Corte.

63. Le modalità di computo e il vero problema sollevato dalla normativa nazionale sono divenuti più chiari all'udienza dopo che i rappresentanti dell'INPS e dell'agente dell'Italia hanno risposto a un gran numero di quesiti.

64. Occorre comunque ricordare che, nell'ambito di un procedimento in forza dell'art. 234 CE, basato sulla netta separazione di funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, quest'ultima può pronunciarsi sull'interpretazione o sulla validità di un testo comunitario unicamente sulla base dei fatti ad essa indicati dal giudice nazionale. Sarebbe infatti incompatibile con il ruolo assegnato alla Corte dall'art. 234 CE e con il suo obbligo di dare ai governi degli Stati membri e alle altre parti interessate la possibilità di presentare osservazioni ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della Corte che la Corte valutasse essa stessa la situazione di fatto e di diritto dinanzi al giudice nazionale (31).

65. Fatta eccezione per l'Italia, nessuno Stato membro ha presentato osservazioni. La Corte non può pertanto essere certa di aver adempiuto il proprio obbligo di garantire che la possibilità di presentare osservazioni sia salvaguardata.

66. Detta situazione avrebbe dovuto essere evitata.

67. Ciò premesso, il procedimento ai sensi dell'art. 234 CE costituisce uno strumento di cooperazione tra la Corte e i giudici nazionali, per mezzo del quale la Corte fornisce ai giudici nazionali gli elementi d'interpretazione del diritto comunitario necessari per risolvere le controversie dinanzi ad essi pendenti (32). Inoltre, il sistema dei rinvii pregiudiziali si basa su un dialogo tra giudici, il cui inizio dipende interamente dalla valutazione della pertinenza e della necessità del detto rinvio compiuta dal giudice nazionale (33).

**68.** È vero che ci si deve attendere che un'ordinanza di rinvio venga respinta in quanto irricevibile, in una fase precoce del procedimento, se essa contiene un'esposizione dei fatti e della normativa nazionale rilevanti tanto inadeguata come nel caso di specie. Tuttavia, alla luce delle informazioni ottenute dalla Corte all'udienza, non reputo appropriato, né funzionale all'esigenza di economia processuale, adottare adesso una simile decisione.

## Nel merito

### Applicabilità *ratione materiae* dell'accordo quadro

**69.** Si pone la questione se la direttiva e l'accordo quadro riguardino unicamente il diritto del lavoro e non la normativa in materia di previdenza sociale (34).

**70.** Nella causa *Impact* (35), concernente la direttiva 1999/70 (36), alla Corte era stato chiesto se le «condizioni d'impiego» ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva, includessero condizioni di un contratto di lavoro subordinato relative alla retribuzione e alle pensioni.

**71.** La Corte ha richiamato la sua giurisprudenza consolidata secondo cui la nozione di «retribuzione», ai sensi dell'art. 141, n. 2, CE, comprende le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro (37), eccetto quelle derivanti da un sistema legale al cui finanziamento contribuiscono i lavoratori, i datori di lavoro e, eventualmente, i pubblici poteri in una misura che dipende meno dal rapporto di lavoro che da considerazioni di politica sociale. Tenuto conto di tale giurisprudenza, la Corte ha dichiarato che la nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, comprende le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, eccetto le pensioni legali di previdenza sociale che dipendono meno da un rapporto siffatto che da considerazioni di ordine sociale. La Corte ha dichiarato che tale interpretazione era confermata dall'indicazione figurante al quinto 'considerando' dell'accordo quadro in questione, in cui le parti dell'accordo «riconosc[evano] che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rientra[vano] nella competenza degli Stati membri» e facevano appello a questi ultimi per concretizzare la Dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del 1996, che sottolineava fra l'altro la necessità di adattare i sistemi di protezione sociale ai nuovi tipi di lavoro allo scopo di fornire una protezione sociale adeguata alle persone impegnate in tali tipi di lavori (38).

**72.** Lo stesso ragionamento va applicato *mutatis mutandis* alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, in questione nella presente causa.

**73.** In primo luogo, detta clausola enuncia il principio di non discriminazione virtualmente negli stessi termini della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70.

**74.** In secondo luogo, il terzo 'considerando' dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale riconosce similmente che le questioni relative ai regimi legali di previdenza sociale rinviano alle decisioni degli Stati membri e richiama la dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996.

**75.** In terzo luogo, la direttiva 97/81 è intesa, come definito dall'art. 1, ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (vale a dire, rispettivamente, tra le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori). L'accordo quadro è finalizzato a permettere ad entrambe le parti di un contratto di lavoro subordinato di organizzare l'orario di lavoro in un modo flessibile adatto alle specifiche caratteristiche dell'impiego in determinati settori e attività. Non è finalizzato a disciplinare questioni attinenti alla previdenza sociale (39).

**76.** La clausola 4, n. 1, dell'accordo quadro comprende perciò pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, restando invece escluse le pensioni legali di previdenza sociale, che dipendono meno da tale rapporto che da considerazioni di politica sociale.

**77.** A mio giudizio, specialmente a fronte del carattere sibillino delle ordinanze di rinvio, il giudice nazionale è nella posizione migliore per decidere come classificare il regime pensionistico in questione nella presente causa. Nel decidere, egli è tenuto ad applicare i criteri enunciati dalla Corte.

**78.** La Corte ha precisato che, per valutare se una pensione di anzianità rientri nella sfera di applicazione dell'art. 141 CE, il solo criterio che può risultare decisivo è quello relativo alla constatazione che la pensione di vecchiaia è corrisposta al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro che lo lega al suo ex datore di lavoro, aggiungendo che a tale criterio non si può attribuire carattere esclusivo, dato che le pensioni corrisposte dai regimi previdenziali legali possono, in tutto o in parte, tener conto della retribuzione dell'attività lavorativa. Tuttavia, le considerazioni di politica sociale, di organizzazione dello Stato, di etica, o anche le preoccupazioni di bilancio che hanno avuto o possono aver avuto un ruolo nell'instaurazione di un regime da parte del legislatore nazionale, non possono considerarsi prevalenti se sono soddisfatte tre condizioni: (i) la pensione interessa soltanto una categoria particolare di lavoratori, (ii) è direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e (iii) il suo importo è calcolato in base all'ultima retribuzione (40).

**79.** Tali criteri non vanno necessariamente applicati direttamente. Essi devono tuttavia essere applicati per analogia alle pensioni di cui trattasi nelle presenti cause.

**80.** La Corte ha precisato che, se tali criteri sono soddisfatti, la pensione corrisposta dal datore di lavoro pubblico ad un dipendente pubblico è del tutto simile a quella versata da un datore di lavoro privato ai suoi ex dipendenti (41). Contrariamente a quanto affermato dall'INPS all'udienza, il fatto che una pensione sia prevista dalla legge e amministrata da un'autorità pubblica come l'INPS non può pertanto essere un criterio decisivo per distinguere una pensione aziendale da una pensione legale di previdenza sociale.

**81.** Per quanto mi è dato di comprendere della rilevante giurisprudenza, il giudice del rinvio deve esaminare lo status dell'Alitalia nell'ordinamento nazionale al fine di determinare se si tratti di un datore di lavoro pubblico ovvero privato. Se l'Alitalia è un datore di lavoro pubblico, il fatto che la pensione sia corrisposta non dall'Alitalia stessa ma dall'INPS potrebbe indicare che la pensione è analoga ad una pensione versata da un datore di lavoro privato ai suoi ex dipendenti e che si tratta, pertanto, di una pensione aziendale piuttosto che di una pensione legale di previdenza sociale. Viceversa, se l'Alitalia è un datore di lavoro privato, il fatto che la pensione sia

corrisposta dall'INPS potrebbe indicare che la pensione dipende da considerazioni di politica sociale, e si tratta, pertanto, di una pensione legale di previdenza sociale piuttosto che di una pensione aziendale.

**82.** È vero che il diritto comunitario non limita la competenza degli Stati membri a determinare i loro sistemi di previdenza sociale. Tuttavia, nell'esercizio di tale competenza gli Stati membri devono rispettare il diritto comunitario (42) e, in particolare, il principio di non discriminazione (43). Anche se la pensione di cui trattasi fosse una pensione legale di previdenza sociale, essa dovrebbe quindi rispettare tale principio.

**83.** Sulla base di tali considerazioni, concludo che l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non trova applicazione alle pensioni legali di previdenza sociale. Spetta al giudice remittente determinare se la pensione di cui trattasi nel procedimento principale rientri in tale categoria. Qualora esso dovesse concludere che la pensione di cui trattasi è una pensione legale di previdenza sociale, esso è tenuto ad esaminare se l'Italia abbia esercitato la sua competenza in materia di previdenza sociale conformemente al diritto comunitario e, in particolare, al principio di non discriminazione.

#### **Le questioni pregiudiziali**

**84.** La prima e la terza questione riguardano entrambe esclusivamente la clausola 4 dell'accordo quadro, mentre la seconda questione riguarda la clausola 4 in combinato disposto con le clausole 1 e 5. Sembra quindi opportuno risolvere tutte e tre le questioni congiuntamente.

**85.** La prima questione mira ad accertare se sia conforme alla direttiva 97/81 e segnatamente alla clausola 4 dell'accordo quadro (principio di non discriminazione), l'art. 7, n. 1, della legge n. 638/83 che conduce a non considerare quale anzianità contributiva utile per l'acquisizione della pensione i periodi non lavorati nell'ambito del lavoro a tempo parziale di tipo «verticale».

**86.** Con la seconda questione si chiede più in generale se le disposizioni nazionali di cui trattasi nella causa principale siano conformi alla direttiva 97/81 – e segnatamente: alla clausola 1 dell'accordo quadro (che prevede che la normativa nazionale debba facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale) e alle clausole 4 e 5 (che impongono agli Stati membri di eliminare gli ostacoli di natura giuridica che limitino l'accesso al lavoro a tempo parziale). Il giudice remittente osserva che è «indubitabile» che la mancata considerazione ai fini pensionistici delle settimane non lavorate costituisca una importante remora alla scelta del lavoro a tempo parziale nella forma del tipo «verticale».

**87.** Con la terza questione si chiede se il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro si estenda anche nell'ambito delle varie tipologie di contratto di lavoro a tempo parziale, atteso che nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo «orizzontale», a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare, differentemente dal lavoro a tempo parziale di tipo «verticale».

**88.** Nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, non spetta alla Corte pronunciarsi sulla compatibilità di norme del diritto interno con il diritto comunitario. Tuttavia, essa può fornire al giudice remittente tutti gli elementi di interpretazione del diritto comunitario atti a consentire a tale giudice di decidere la causa di cui è stato investito fornendogli le necessarie informazioni al fine di determinare se la norma nazionale di cui trattasi sia compatibile con il diritto comunitario (44).

**89.** Analizzerò quindi le tre questioni, considerate congiuntamente, interpretandole nel senso che con queste ultime si chiede se le clausole 1, 4 e 5 dell'accordo quadro ostino ad una normativa come quella di cui trattasi nella causa principale, che distingue tra contratti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale ciclico e di tipo orizzontale quanto alle modalità di computo delle settimane ai fini dell'anzianità contributiva utile per l'acquisizione della pensione.

#### **Il trattamento differenziato previsto dalla normativa italiana**

**90.** Per quanto mi è dato capire, e attingendo ampiamente alle informazioni ottenute in udienza, il sistema sembra sostanzialmente operare come mi accingo a descrivere.

**91.** Essenzialmente, sembra che al calcolo dell'*ammontare del trattamento pensionistico* si applichi il criterio secondo cui il numero di ore lavorate viene computato in modo identico, a prescindere dal fatto che il lavoro sia stato svolto a tempo pieno, a tempo parziale su base orizzontale o su base verticale ciclica. Nelle sue osservazioni scritte, l'INPS spiega che, per stabilire l'anzianità contributiva da prendere in considerazione ai fini del calcolo della pensione è necessario (i) determinare il numero delle ore retribuite in ciascun anno per lavoro a tempo parziale e (ii) dividere tale numero per il numero delle ore che costituiscono l'orario di lavoro settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno. Il risultato di detta operazione rappresenta il numero delle settimane di contribuzione riconoscibili per il lavoro a tempo parziale. A tale numero può essere sommato il numero delle settimane addizionali di contribuzione che il lavoratore interessato può aver fatto valere (ad esempio, tramite accreditamento figurativo (45)). Tale metodo per il calcolo dell'*ammontare del trattamento pensionistico*, a mio giudizio, non porta ad un risultato diverso a seconda che il lavoro a tempo parziale di cui trattasi sia di tipo verticale ciclico o di tipo orizzontale.

**92.** Perciò, se l'orario giornaliero di lavoro a tempo pieno è pari ad 8 ore, è indifferente che un dipendente abbia lavorato 52 settimane all'anno (46), ma solo 4 ore al giorno, sulla base di un orario di lavoro a tempo parziale orizzontale o solo 26 settimane all'anno, ma 8 ore al giorno, sulla base di un orario di lavoro a tempo parziale verticale. In entrambi i casi, il numero di ore lavorate sarà lo stesso (1040 ore) (47) e avrà lo stesso impatto sul calcolo dell'*ammontare del trattamento pensionistico* (nel mio esempio, il 50% della pensione di un lavoratore a tempo pieno, che verrà calcolata sulla base di 2080 ore).

**93.** Come l'INPS ha ammesso all'udienza, il problema pare risiedere nel calcolo del numero di settimane necessario per *avere diritto alla pensione* (in prosieguo: le «settimane utili»). Il rappresentante dell'INPS ha spiegato che, per avere diritto ad una pensione, sono necessarie 1820 settimane utili. Una settimana utile è definita come una settimana nella quale c'è stato almeno un giorno lavorato.



**94.** Ciò significa – nell'esempio che ho appena fatto – che, a parità di numero di ore lavorate, il lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale avrà acquisito 52 settimane utili, mentre il lavoratore a tempo parziale di tipo verticale ciclico avrà acquisito solo 26 settimane utili.

**95.** Risulta pertanto che la disparità di trattamento discende dalle modalità di calcolo delle settimane utili, da cui dipende direttamente il tempo che sarà necessario ai lavoratori per maturare il diritto alla pensione. Dato che solo le settimane nelle quali c'è stato almeno un giorno lavorato valgono come settimane utili, a parità di numero di ore lavorate, per avere diritto alla loro pensione i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico potrebbero finire col dover lavorare il doppio del tempo dei lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale. Nel mio esempio, il lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale dovrebbe lavorare 35 anni per avere diritto alla pensione, mentre il lavoratore a tempo parziale di tipo verticale ciclico dovrebbe lavorare 70 anni. Se tale persona passa l'intera carriera lavorando a tempo parziale su base verticale ciclica, probabilmente non riuscirà mai ad avere diritto alla pensione.

#### **Il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro**

**96.** Ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, per quanto concerne le condizioni di lavoro, 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. Il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 è solamente l'espressione specifica di un principio fondamentale del diritto comunitario, e precisamente del principio generale di uguaglianza, che vieta di trattare in maniera diversa situazioni analoghe, a meno che tale differenza sia obiettivamente giustificata (48). Il principio può pertanto applicarsi solo a persone che si trovino in situazioni analoghe (49).

**97.** La clausola 4, n. 2, dell'accordo quadro dispone esplicitamente che, dove opportuno, si applica il principio pro rata temporis (50). La Corte ha già dichiarato che il diritto comunitario non osta al calcolo di una pensione di vecchiaia effettuato secondo la regola pro rata temporis in caso di lavoro a tempo parziale (51). Secondo quelle sentenze, il fatto che, oltre al numero di anni di servizio di un funzionario pubblico, avesse rilevanza il periodo lavorativo effettivamente svolto da quest'ultimo durante la sua carriera, paragonato a quello di un funzionario pubblico che avesse svolto durante tutta la sua carriera il proprio lavoro a tempo pieno, costituiva un criterio obiettivo ed estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, che consentiva una riduzione proporzionata del suo diritto alla pensione (52).

**98.** Il sistema spiegato sopra sembra comportare che sia i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico sia i lavoratori a tempo pieno si vedono calcolare le rispettive settimane utili proporzionalmente al numero di ore effettivamente lavorate o, in altre parole, conformemente al principio pro rata temporis. Sembra logico che chi lavori 8 ore al giorno per 52 settimane sulla base dell'orario a tempo pieno abbia esattamente il doppio di settimane utili di qualcuno che lavori 8 ore al giorno per 26 settimane sulla base dell'orario a tempo parziale di tipo verticale ciclico. E fin qui tutto bene: non vi è discriminazione.

**99.** Tuttavia, i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale si vedono calcolare le loro settimane utili su una base più favorevole rispetto al principio pro rata temporis. Se solo le settimane nelle quali c'è stato almeno un giorno lavorato valgono come settimane utili (53), un soggetto che lavora 4 ore al giorno per 52 settimane sulla base di un orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale avrà lavorato esattamente lo stesso numero di ore del lavoratore a tempo parziale verticale ciclico appena descritto, ma avrà acquisito il doppio di settimane utili.

**100.** Il lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale potrebbe anche essere avvantaggiato nei confronti del rispettivo lavoratore a tempo pieno comparabile. Supponiamo – modificando appena l'esempio – che invece di lavorare 20 ore alla settimana, distribuite su cinque giorni (4 ore al giorno), egli lavori 2 giorni e mezzo a tempo pieno (8 + 8 + 4) e non lavori affatto nei due giorni e mezzo restanti. Questo modello di lavoro basta affinché la settimana in questione conti come una settimana utile. Nello stesso tempo, un lavoratore a tempo pieno comparabile ha dovuto lavorare la sua consueta settimana piena (tutti e cinque i giorni) affinché la settimana sia contata come settimana utile.

**101.** Pertanto risultano esservi due distinte forme di disparità di trattamento: (a) tra i due tipi di lavoro a tempo parziale, a svantaggio dei lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, e (b) tra il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e il lavoro a tempo pieno, a svantaggio dei lavoratori a tempo pieno.

**102.** È da chiedersi se una tale disparità di trattamento ricada nell'ambito di applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro.

**103.** Come la Corte ha confermato nella sentenza Michaeler, la direttiva 97/81 e l'accordo quadro sono diretti, da un lato, a promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, ad eliminare le discriminazioni tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno. Detta duplice finalità risulta dalla formulazione della clausola 1 dell'accordo quadro nonché dai 'considerando' della direttiva 97/81. La Corte ha citato, tra l'altro, l'undicesimo 'considerando', dal quale risulta che le parti firmatarie dell'accordo quadro «hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori» (54).

**104.** Risulta chiaramente dalla lettera della clausola 4 dell'accordo quadro che la specifica versione del principio di non discriminazione in essa contenuta, contribuendo naturalmente alla promozione del lavoro a tempo parziale, introduce un divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno. Risulta chiaramente dal preambolo che ciò implica una discriminazione contro i lavoratori a tempo parziale.

**105.** La clausola 4 è pertanto applicabile unicamente alla disparità di trattamento tra i diversi tipi di lavoro a tempo parziale qualora, con riferimento al rapporto tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno, tale trattamento sia anche discriminatorio nei confronti dei lavoratori a tempo parziale. Nessuna delle due forme di disparità di trattamento che ho identificato sopra soddisfa tale formulazione.

**106.** Nessuna di esse è pertanto preclusa dalla clausola 4 dell'accordo quadro.

L'obbligo di identificare ed esaminare gli ostacoli di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro

**107.** All'udienza, la Commissione ha affermato che la clausola 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro osta ad una normativa come quella di cui trattasi alla causa principale. Conformemente all'obiettivo di promuovere il lavoro a tempo parziale, tale clausola impone agli Stati membri di «identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli». La Commissione richiama la sentenza *Michaeler*, in cui la Corte ha dichiarato che la clausola 5, n. 1, lett. a) deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che esige la notifica alla pubblica amministrazione di una copia dei contratti di lavoro a tempo parziale entro il termine di 30 giorni successivi alla loro stipulazione.

**108.** Non condivido la posizione della Commissione.

**109.** Nella causa *Michaeler*, il requisito contestato veniva applicato ai contratti di impiego a tempo parziale ma non ai contratti di lavoro a tempo pieno. La Corte ha dichiarato che l'abbinamento di una formalità amministrativa aggiuntiva a sanzioni per la trasgressione dissuadeva i datori di lavoro dal ricorrere al lavoro a tempo parziale e poteva danneggiare particolarmente le piccole e medie imprese che, non disponendo delle risorse delle grandi imprese, potevano essere indotte in tal modo ad evitare di offrire il lavoro a tempo parziale, che la direttiva 97/81 era diretta a promuovere (55).

**110.** Il requisito contestato era pertanto un esempio lampante di una legislazione o di una normativa amministrativa che fungeva da ostacolo per i lavoratori intenzionati a passare dall'impiego a tempo pieno a quello a tempo parziale.

**111.** I 'considerando' e le disposizioni sostanziali della direttiva e dell'accordo quadro, congiuntamente alle «considerazioni generali» di quest'ultimo, chiariscono che la ratio legis dell'accordo quadro è di migliorare la possibilità dei lavoratori di passare dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale ovvero di avere accesso ad un impiego a tempo parziale senza dover passare prima per l'impiego a tempo pieno.

**112.** A mio giudizio l'obbligo di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro è pertanto un'applicazione specifica del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4. Talvolta una siffatta discriminazione esiste quando gli Stati membri impongono un ostacolo di natura giuridica o amministrativa su contratti a tempo parziale che essi non impongono su contratti a tempo pieno, come nella causa *Michaeler*. Allo Stato membro incombe allora l'obbligo di eliminare siffatti ostacoli.

**113.** Nel caso di specie, non vi è una legislazione o una prassi amministrativa che funga da ostacolo al passaggio da un impiego a tempo pieno ad un impiego a tempo parziale. Infatti, non vi è una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico quanto al metodo di calcolo delle rispettive settimane utili. Le settimane utili sono calcolate per entrambe le categorie di lavoratori sulla base del principio pro rata temporis (56). La disparità di trattamento discende semplicemente dal trattamento preferenziale offerto ad una terza categoria di lavoratori (i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale) quanto al calcolo delle settimane utili.

**114.** La situazione sarebbe stata diversa se, per ipotesi, le settimane utili fossero state calcolate sulla base del principio pro rata temporis per quanto concerne l'impiego a tempo parziale di tipo orizzontale e l'impiego a tempo pieno, ma su una base meno vantaggiosa per quanto concerne l'impiego a tempo parziale di tipo verticale ciclico. In tale caso, ci sarebbe stata effettivamente una disparità di trattamento tra l'impiego a tempo pieno e un tipo specifico di lavoro a tempo parziale a svantaggio di quest'ultimo. Una siffatta norma sarebbe entrata in conflitto con il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 e allo Stato membro sarebbe stato imposto, ai sensi della clausola 5, n. 1, lett. a), di eliminare tale ostacolo.

**115.** Nella sentenza *Schönheit e Becker*, la Corte ha dichiarato che una normativa nazionale che comporti una riduzione della pensione di vecchiaia del lavoratore sproporzionata alla rilevanza dei suoi periodi di attività a tempo parziale non può essere considerata obiettivamente giustificata né a motivo del fatto che la pensione costituisce in tale ipotesi il corrispettivo di una minore prestazione di lavoro né a motivo del fatto che il suo obiettivo è di evitare che i lavoratori impiegati a tempo parziale siano avvantaggiati rispetto a quelli impiegati a tempo pieno (57).

**116.** Tuttavia, tale situazione non risulta verificarsi nel caso di specie. Il problema non è che i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico sono sproporzionalmente svantaggiati rispetto ai lavoratori a tempo pieno. È, invece, che i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale sono, sotto un particolare profilo (calcolo delle settimane utili) di fatto *avvantaggiati* sia nei confronti dei lavoratori a tempo pieno sia nei confronti dei lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico.

**117.** Conseguentemente, sulla base dell'analisi svolta fino a qui, le tre questioni pregiudiziali devono essere risolte nel senso che né la clausola 4 né le clausole 1 o 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro, in linea di principio, ostano all'introduzione di una distinzione tra vari tipi di lavoro a tempo parziale cui si applicano condizioni differenti, nei limiti in cui tali distinzioni non discriminino a favore dei lavoratori a tempo pieno e a sfavore di (una categoria di) lavoratori a tempo parziale o creino ostacoli di natura legale o amministrativa che possono limitare le opportunità per il lavoro a tempo parziale.

**118.** Tuttavia, non siamo ancora alla fine della storia.

Il principio generale di uguaglianza

**119.** Il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro è un'espressione particolare del principio generale di uguaglianza (58). Occorre pertanto interpretarlo in conformità con tale principio. Ogni misura nazionale di attuazione deve del pari rispettare i principi generali del diritto comunitario, tra cui il principio della parità di trattamento (59).

**120.** Gli Stati membri sono liberi di introdurre distinzioni tra i vari tipi di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, le misure che adottano devono essere compatibili e coerenti con gli obiettivi e le disposizioni della direttiva 97/81 e dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, e devono rispettare i principi generali del diritto comunitario, in particolare il principio della parità di trattamento (60).

**121.** Conseguentemente gli Stati membri non possono introdurre arbitrariamente distinzioni tra vari tipi di lavoro a tempo parziale che contrastino con tali obiettivi e che violino il generale divieto di discriminazione nel diritto comunitario.

**122.** In base ai fatti – per quanto mi è dato comprenderli –, ritengo che i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale ciclico si trovino in situazioni comparabili. Le ragioni del loro trattamento differenziato per quanto concerne l'acquisizione del diritto alla pensione non sono chiaramente comprensibili. Tale trattamento differenziato è perciò atto a costituire una distinzione arbitraria che, in linea di principio, contrasterebbe con il generale divieto di discriminazione.

**123.** All'udienza, era stato chiesto all'agente dell'Italia e al rappresentante dell'INPS se desiderassero dedurre una qualsivoglia giustificazione per la disparità di trattamento nel caso di specie. Entrambi hanno richiamato il fatto che, ai sensi del diritto civile italiano, un contratto a tempo parziale di tipo verticale ciclico è sospeso («quiescente») nei periodi di inattività. Ciò comporta che non viene pagata alcuna remunerazione ai lavoratori né vengono versati contributi in loro favore. Nelle sue osservazioni scritte, l'Italia ha anche affermato che i lavoratori sono liberi di scegliere fra il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e il lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico.

**124.** Quanto alla giustificazione basata sul diritto nazionale, basti ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, uno Stato membro non può eccepire disposizioni, prassi o situazioni del proprio ordinamento giuridico interno per giustificare l'inosservanza degli obblighi derivanti dal diritto comunitario (61).

**125.** Quanto alla giustificazione basata sulla libera scelta dei lavoratori tra impiego a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale ciclico, gli atti di causa suggeriscono che, in realtà, non esiste una siffatta opzione per i dipendenti appartenenti al personale di volo come i ricorrenti. La natura del loro lavoro quale personale di volo a bordo degli aeromobili rende molto difficile, se non impossibile, per i dipendenti optare per un impiego a tempo parziale di tipo orizzontale (ad esempio, lavorando 7 giorni alla settimana, ma solo 4 ore al giorno). È difficile «lasciare l'ufficio» dopo aver completato la mezza giornata di lavoro se l'«ufficio» è un aeroplano in volo (62). L'impossibilità pratica di organizzare un lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale risulta confermata dal contratto collettivo applicabile, il quale restringe l'opzione del lavoro a tempo parziale per impiegati quali i ricorrenti a quello di tipo verticale ciclico.

**126.** Le giustificazioni addotte non risultano pertanto fondate.

**127.** Comunque, spetta in ultima istanza al giudice del rinvio sia stabilire se le modalità differenziate di calcolo ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione quali descritte dai rappresentanti dell'Italia e dall'INPS all'udienza corrispondano davvero al metodo prescritto dalla normativa nazionale sia, in caso affermativo, esaminare se sussista una giustificazione obiettiva per una tale disparità di trattamento (63).

## Conclusione

**128.** Alla luce delle precedenti considerazioni, concludo che le questioni sollevate dalla Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro e Previdenza, devono essere risolte dalla Corte nei seguenti termini:

- l'accordo quadro allegato alla 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 non trova applicazione alle pensioni legali di previdenza sociale. Spetta al giudice del rinvio determinare se la pensione di cui trattasi nella causa principale rientri in tale categoria. Qualora dovesse concludere che la pensione di cui trattasi è una pensione legale di previdenza sociale, esso è tenuto ad esaminare se l'Italia abbia esercitato la sua competenza in materia di previdenza sociale conformemente al diritto comunitario e, in particolare, al principio di non discriminazione;
- la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non osta ad una normativa nazionale che prevede che le settimane utili per l'acquisizione del diritto alla pensione siano calcolate sulla base del principio pro rata temporis. La clausola 4 si applica alle disparità di trattamento tra diversi tipi di lavoro a tempo parziale solo se tale trattamento inoltre discrimina a favore dei lavoratori a tempo pieno e a sfavore dei lavoratori a tempo parziale. Gli Stati membri sono liberi di introdurre distinzioni tra i vari tipi di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, le misure che adottano devono essere compatibili e coerenti con gli obiettivi e le disposizioni della direttiva del Consiglio 97/81/CE e dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, e devono rispettare i principi generali del diritto comunitario, in particolare il principio della parità di trattamento. Gli Stati membri non possono introdurre arbitrarie distinzioni tra vari tipi di lavoro a tempo parziale, che contrastino con tali obiettivi e che violino il generale divieto di discriminazione nel diritto comunitario.

---

1 – Lingua originale: l'inglese.

---

2 – Direttiva 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

---

3 – Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro. Dal 23 gennaio 2007, l'UNICE ha cambiato il proprio nome in BUSINESSEUROPE, Confederazione delle imprese europee.

---

4 – Centro europeo dell'impresa pubblica.

---

5 – Confederazione europea dei sindacati.

---

6 – Nota non rilevante ai fini della versione italiana delle presenti conclusioni.

---

7 – Nelle sue osservazioni scritte l'INPS afferma che la direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Il titolo stesso del decreto legislativo n. 61/2000 indica però che detto decreto è diretto a dare attuazione alla direttiva 97/81, mentre il titolo del decreto legislativo n. 368 indica che

quest'ultimo è diretto a dare attuazione alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro *a tempo determinato* (GU L 175, pag. 43). Spetta ovviamente al giudice nazionale individuare la misura di attuazione corretta.

- 
- [8](#) – Dagli elementi sottoposti alla Corte risulta che questa fattispecie si riferisce ai periodi equiparati a periodi retribuiti.
- 
- [9](#) – Nota non rilevante ai fini della versione italiana delle presenti conclusioni.
- 
- [10](#) – Le ordinanze di rinvio non contengono una definizione di lavoro a tempo parziale di tipo ciclico. Esse indicano però che nel caso di specie viene in considerazione un lavoro a tempo parziale di tipo «verticale» *su base ciclica*, il quale implica che si lavori in alcuni mesi dell'anno e non in altri. Chiamerò tale tipo di lavoro «lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico».
- 
- [11](#) – V., da ultimo, sentenza 19 novembre 2009, causa C-314/08, Filipiak (non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 40-42 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [12](#) – V. sentenza 14 giugno 2007, causa C-64/06, Telefónica O2 Czech Republic (Racc. pag. I-4887, punti 22 e 23 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [13](#) – V., per analogia, sentenza 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact (Racc. pag. I-2483, punti 105-133).
- 
- [14](#) – V., *infra*, paragrafi 69-83.
- 
- [15](#) – V. *supra* paragrafi 4 e 16, e nota 7.
- 
- [16](#) – Sentenza 14 aprile 1970, causa 68/69 (Racc. pag. 171).
- 
- [17](#) – GU 1958, pag. 561.
- 
- [18](#) – Sentenza Brock, cit. alla nota 16, punto 7.
- 
- [19](#) – V., ad esempio, la precedente sentenza 9 dicembre 1965, causa 44/65, Singer et fils (Racc. pag. 952, pag. 960) e, più recentemente, sentenze 11 dicembre 2008, causa C-334/07 P, Commissione/Freistaat Sachsen (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 43) e 22 dicembre 2008, causa C-443/07 P, Centeno Mediavilla e a./Commissione (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 61).
- 
- [20](#) – Sentenza 18 aprile 2002, causa C-290/00 (Racc. pag. I-3567, punti 19-26, e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [21](#) – Regolamento (CEE) del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149, p. 2, più volte modificato).
- 
- [22](#) – Detto paragrafo dispone che si deve tenere conto di ogni evento, cui il diritto di cui trattasi faccia riferimento, anche se verificatosi «prima del 1° ottobre 1972 o della data d'applicazione del (...) regolamento nel territorio dello Stato membro interessato».
- 
- [23](#) – Tale paragrafo impone che si prenda in considerazione, per la determinazione dei diritti acquisiti, ogni periodo di assicurazione, di occupazione o di residenza compiuto sotto la legislazione di uno Stato membro «prima del 1° ottobre 1972 o della data di applicazione del (...) regolamento nel territorio dello Stato membro interessato».
- 
- [24](#) – Sentenza 16 luglio 2009, cause riunite C-124/08 e C-125/08, Snauwaert e a. e Deschaumes (non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 15 e 16 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [25](#) – Il fascicolo nazionale è a disposizione della Corte, ma non delle parti interessate di cui all'art. 23 dello Statuto. Benché possa legittimamente essere esaminato al fine di raccogliere ulteriori informazioni rilevanti, esso non può fungere da sostituto dell'ordinanza di rinvio.
- 
- [26](#) – V. *supra* nota 10.
- 
- [27](#) – Sentenza 8 maggio 2003, causa C-111/01, Gantner Electronic, Racc. pag. I-4207, punto 37. Ciò è stato affermato con maggior cautela dalla Corte in casi precedenti. V., ad esempio, sentenza 30 marzo 2000, causa C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen (Racc. pag. I-2189, punto 31).
- 
- [28](#) – V., ad esempio, sentenza Jämställdhetsombudsmannen, cit. alla nota 27, punto 32; e sentenza 9 dicembre 2003, causa C-116/02, Gasser (Racc. pag. I-14693, punto 27).
- 
- [29](#) – Sentenza 22 febbraio 1990, causa C-221/88, CECA/Busseni (Racc. pag. I-495, punto 13).
- 
- [30](#) – Ordinanza 21 aprile 1999, cause riunite C-28/98 e C-29/98, Charreire e Hirtsmann (Racc. pag. I-1963).
-

- [31](#) – V., per analogia, sentenza 16 luglio 1998, causa C-235/95, Dumon e Froment (Racc. pag. I-4531, punti 25-27 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [32](#) – V. sentenza 24 marzo 2009, causa C-445/06, Danske Slagterier (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 65 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [33](#) – Sentenze 12 febbraio 2008, causa C-2/06, Kempster, Racc. pag. I-411, punto 42, e 16 dicembre 2008, causa C-210/06, Cartesio (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 91).
- 
- [34](#) – Come affermato dall'INPS: v., supra, paragrafo 27.
- 
- [35](#) – Cit. alla nota 13, punti 105-134.
- 
- [36](#) – Cit. alla nota 7.
- 
- [37](#) – Spesso denominate «pensioni aziendali». V., inoltre, C. Barnard, *EC Employment Law* (3a edizione, Oxford University Press, 2006), pagg. 517-520.
- 
- [38](#) – Sentenza Impact, cit. alla nota 13, punti 131-134.
- 
- [39](#) – V., per analogia, le mie conclusioni 4 dicembre 2008 nella causa C-537/07, definita con sentenza 16 luglio 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (non ancora pubblicate nella Raccolta, paragrafo 29). V. anche C. Barnard, cit. alla nota 37, pag. 475.
- 
- [40](#) – V. sentenza 1° aprile 2008, causa C-267/06, Maruko (Racc. pag. I-1757, punti 46-48 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [41](#) – Sentenza 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02, Schönheit e Becker (Racc. pag. I-12575, punto 58).
- 
- [42](#) – V. sentenza 16 luglio 2009, causa C-208/07, von Chamier-Glisczinski (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 63 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [43](#) – Sentenza Maruko, cit. alla nota 40, punto 59 e giurisprudenza ivi citata.
- 
- [44](#) – Sentenza 16 luglio 2009, causa C-254/08, Futura Immobiliare e a. (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [45](#) – V., supra, nota 8.
- 
- [46](#) – Non tenendo conto delle ferie.
- 
- [47](#) – Il calcolo è quindi: (numero di settimane x numero di giorni x numero giornaliero di ore lavorate), vale a dire (52 x 5 x 4) per i lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e (26 x 5 x 8) per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico.
- 
- [48](#) – V. sentenza 3 ottobre 2006, causa C-17/05, Cadman (Racc. pag. I-9583, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [49](#) – Sentenze 31 maggio 2001, cause riunite C-122/99 P e C-125/99 P, D e Svezia/Consiglio, Racc. pag. I-4319, punto 48, e 12 ottobre 2004, causa C-313/02, Wippel (Racc. pag. I-9483, punto 56).
- 
- [50](#) – V. anche le mie conclusioni nella causa *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, cit. alla nota 39, paragrafo 53, nonché le conclusioni dell'Avvocato generale Kokott nella causa Impact, cit. alla nota 13, paragrafo 101.
- 
- [51](#) – Sentenze Schönheit e Becker, cit. alla nota 41, punto 90, e Gómez-Limón Sánchez-Camacho, cit. alla nota 39, punto 59.
- 
- [52](#) – Sentenze Schönheit e Becker, cit. alla nota 41, punto 91, e Gómez-Limón Sánchez-Camacho, cit. alla nota 39, punto 59.
- 
- [53](#) – V., supra, paragrafo 93.
- 
- [54](#) – Sentenza 24 aprile 2008, cause riunite C-55/07 e C-56/07, Michaeler e a. (Racc. pag. I-3135, punti 21 e 22) (il corsivo è mio). La Corte cita anche i 'considerando' 5 e 18 della direttiva: v., supra, paragrafo 3.
- 
- [55](#) – Sentenza Michaeler e a., cit. alla nota 54, punti 25-29.
- 
- [56](#) – V., supra, paragrafi 97 e 98.
- 
- [57](#) – Sentenza Schönheit e Becker, cit. alla nota 41, punti 93-97.
- 
- [58](#) – Sentenza Cadman, cit. alla nota 48 (punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
-

- [59](#) – Sentenza 4 giugno 2009, causa C-241/07, JK Otsa Talu (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [60](#) – V., in un contesto lievemente diverso, sentenza JK Otsa Talu, cit. alla nota 59 (punto 46 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [61](#) – Sentenza 7 luglio 2009, causa C-369/07, Commissione/Grecia (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).
- 
- [62](#) – Lo stesso vale, benché in modo meno drammatico, per altre categorie di lavori, in funzione delle modalità con cui i vari tipi di lavoro devono essere organizzati.
- 
- [63](#) – A mio giudizio sussistono motivi legittimi per prevedere una base di calcolo delle settimane utili più generosa per una certa forma di lavoro a tempo parziale in particolari circostanze, senza discriminare a vantaggio dei lavoratori a tempo pieno e a sfavore dei lavoratori a tempo parziale in generale e senza violare gli obiettivi della direttiva e dell'accordo quadro. Si potrebbe, ad esempio, pensare di prevedere un tale vantaggio per il tipo di lavoro a tempo parziale che sia probabilmente più adatto ai lavoratori che accudiscono figli piccoli. V., per un'argomentazione simile quanto al congedo parentale, le mie conclusioni nella causa Gómez-Limón Sánchez-Camacho, cit. alla nota 39, paragrafo 54.