



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:530

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

7 luglio 2022 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4 – Principio di non discriminazione – Principio del pro rata temporis – Presa in considerazione, ai fini del calcolo della retribuzione di un vigile del fuoco professionista assunto a tempo pieno, dell’anzianità da quest’ultimo acquisita in qualità di vigile del fuoco volontario, secondo il principio del pro rata temporis»

Nella causa C-377/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dalla cour du travail de Mons (Corte del lavoro di Mons, Belgio), con decisione del 15 giugno 2021, pervenuta in cancelleria il 21 giugno 2021, nel procedimento

**Ville de Mons,**

**Zone de secours Hainaut-Centre**

contro

**RM,**

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da J. Passer, presidente di sezione, N. Wahl e M.L. Arastey Sahún (relatrice), giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la ville de Mons, da N. Fortemps e O. Vanleemputten, avocats;
- per RM, da P. Joassart, avocat;

– per la Commissione europea, da D. Martin e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, RM, un vigile del fuoco professionista, e, dall'altro, la ville de Mons (città di Mons, Belgio) e la Zone de secours Hainaut-Centre (Servizio di soccorso Hainaut-Centre, Belgio) in merito alla presa in considerazione della sua anzianità, maturata come vigile del fuoco volontario, ai fini del calcolo della sua retribuzione.

## **Contesto normativo**

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

3 Ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, quest'ultimo ha per oggetto «di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale».

4 La clausola 2 dell'accordo quadro dispone quanto segue:

«1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.

2. Gli 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. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide».

5 La clausola 3 dell'accordo quadro così dispone:

«Ai fini del presente accordo si intende per:

1) “lavoratore a tempo parziale”, il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;

2) “lavoratore a tempo pieno comparabile”, il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l’anzianità e le qualifiche/competenze.

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

6 La clausola 4 dell’accordo quadro enuncia:

«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”.

(...)».

### ***Diritto belga***

#### *Legge del 5 marzo 2002*

7 La direttiva 97/81 è stata recepita nell’ordinamento giuridico belga con la legge del 5 marzo 2002 relativa al principio di non discriminazione a favore dei lavoratori a tempo parziale (*Moniteur belge* del 13 marzo 2002, pag. 10641; in prosieguo: la «legge del 5 marzo 2002»). Tale legge si applica, ai sensi del suo articolo 2, solo al lavoratore che, in forza di un contratto di lavoro, fornisce prestazioni lavorative dietro retribuzione e sotto l’autorità di un’altra persona, vale a dire al lavoratore vincolato da un contratto di lavoro.

#### *Il regio decreto del 20 marzo 2002, come modificato dal regio decreto del 2 giugno 2006*

8 Conformemente all’articolo 1 dell’arrêté royal du 20 mars 2002 fixant les dispositions générales relatives à la valorisation des services antérieurs accomplis par des membres volontaires des services publics d’incendie recrutés en tant que membres professionnels (regio decreto del 20 marzo 2002, che stabilisce le disposizioni generali relative al computo dei servizi precedenti svolti da membri volontari dei servizi pubblici antincendio assunti in qualità di membri professionisti (*Moniteur belge* del 30 marzo 2002, pag. 13592), come modificato dall’arrêté royal du 2 juin 2006 (regio decreto del 2 giugno 2006) (*Moniteur belge* del 22 giugno 2006, pag. 31874):

«Gli agenti volontari dei servizi pubblici antincendio, assunti in qualità di membri professionisti (...), beneficiano della retribuzione corrispondente al grado nel quale sono stati assunti.

(...) ai vigili del fuoco professionisti dei servizi pubblici antincendio assunti a partire dal 9 aprile 2002 è riconosciuta, ai fini del calcolo di tale retribuzione, un’anzianità equivalente al numero di anni di servizio prestati in qualità di volontari presso un servizio pubblico antincendio.

(...) un’anzianità di servizio equivalente al numero di anni di servizio prestati in qualità di volontario in un servizio pubblico antincendio può essere concessa, ai fini del calcolo della sua retribuzione, al personale professionale dei servizi pubblici antincendio entrato in servizio

anteriormente al 9 aprile 2002. Tale computo pecuniario si applica solo alle prestazioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2005».

9 Dai lavori legislativi riguardanti la modifica di tale articolo 1 mediante il regio decreto del 2 giugno 2006 risulta che quest'ultimo «consente ai comuni, senza tuttavia obbligarli in tal senso, di concedere anche ai vigili del fuoco divenuti professionisti prima dell'entrata in vigore del regio decreto un'anzianità che tenga conto di tutti gli anni prestati in qualità di volontari. Ne consegue che i vigili del fuoco non beneficeranno tutti automaticamente di tale anzianità. (...) In considerazione delle sue possibilità finanziarie, ciascun comune può decidere di applicare o meno la nuova normativa».

*Gli statuti amministrativo e finanziario della città di Mons*

10 L'articolo 12 degli statuts administratif et pécuniaire du personnel non enseignant de la ville de Mons (statuti amministrativo e finanziario del personale non docente della città di Mons) (in prosieguo: gli «statuti amministrativo e finanziario della città di Mons») dispone quanto segue:

«I servizi ammissibili compiuti in una funzione a prestazioni complete (...) possono essere presi in considerazione per intero.

I servizi ammissibili prestati in una funzione a prestazioni incomplete (...) possono essere presi in considerazione in ragione di un numero di anni che essi rappresenterebbero se fossero stati prestati in una funzione a prestazioni complete, moltiplicato per una frazione il cui numeratore è il numero effettivo di prestazioni lavorative settimanali e il cui denominatore è il numero di prestazioni lavorative settimanali corrispondenti a prestazioni lavorative complete».

11 L'articolo 13 bis di tali statuti è così formulato:

«A decorrere dal 1° luglio 2007 ed in applicazione [del regio decreto del 20 marzo 2002, come modificato dal regio decreto del 2 giugno 2006], è concessa ai membri professionisti del servizio antincendio assunti, (...) ai fini del calcolo della loro retribuzione, un'anzianità equivalente al numero di anni di servizio prestati come volontari in un servizio pubblico antincendio, secondo le seguenti modalità:

1. per gli agenti entrati anteriormente al 9 aprile 2002: in proporzione alle prestazioni effettivamente svolte (numero di ore di lavoro effettivamente prestate/anno, conformemente alle disposizioni dell'articolo 12 dello statuto finanziario);
2. per gli agenti entrati successivamente al 9 aprile 2002: senza tenere conto del volume delle prestazioni (in deroga alle disposizioni ai sensi delle quali i servizi ammissibili sono computati in proporzione al volume delle prestazioni effettuate: articolo 12 dello statuto finanziario),

(...)».

12 L'articolo 14, paragrafo 1, di detti statuti prevede quanto segue:

«Sono parimenti ammissibili, alle stesse condizioni, fino a un massimo di sei anni, ai fini del calcolo del trattamento, i servizi a prestazioni complete o incomplete compiuti nel settore privato belga, di un altro Stato membro dell'Unione [e]uropea o dello Spazio [e]conomico [e]uropeo, a condizione che possano essere considerati direttamente utili, vale a dire che abbiano procurato

all'agente un'esperienza che può essere messa a profitto nell'esercizio della funzione svolta presso l'amministrazione (...)).

### **Procedimento principale e questione pregiudiziale**

13 Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1982 e il 31 luglio 2002, RM è stato impiegato in qualità di vigile del fuoco volontario dalla città di Mouscron (Belgio).

14 Nel corso di tale periodo egli ha svolto, nell'ambito di contratti di lavoro nel settore privato, le funzioni di autista di automezzi pesanti, dal 30 luglio 1990 all'11 febbraio 1995 e dal 23 marzo 1995 all'8 febbraio 1998, nonché di custode, dal 9 febbraio 1998 al 30 marzo 2001.

15 RM è stato nominato vigile del fuoco professionista autista presso la città di Mons, in prova, con effetto dal 1° aprile 2001, poi in via definitiva, a partire dal 1° aprile 2002.

16 Ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti si tiene conto dell'«anzianità retributiva» di questi ultimi, che è determinata in funzione del computo, a determinate condizioni, della durata dei servizi da essi prestati nei settori pubblico e privato.

17 Conformemente agli statuti amministrativo e finanziario della città di Mons, quest'ultima ha riconosciuto a RM, in relazione al periodo precedente la sua nomina a vigile del fuoco professionista autista, la seguente anzianità retributiva:

- per il periodo dal 1° gennaio 1982 al 29 luglio 1990: 3 mesi e 17 giorni, corrispondenti al prorata delle 811 ore prestate in qualità di pompiere volontario presso il servizio antincendio de Mouscron (conformemente all'articolo 13 bis di tali statuti), e
- per il periodo dal 30 luglio 1990 al 30 marzo 2001: sei anni, corrispondenti alla durata massima che può essere computata per servizi prestati nel settore privato (come previsto all'articolo 14 di detti statuti).

18 Il 1° gennaio 2015, i servizi antincendio in Belgio sono passati da un'organizzazione comunale a un sistema «zonale», comprendente 34 «zones de secours (zone di soccorso)», e i vigili del fuoco professionisti in servizio presso un comune sono divenuti membri del personale operativo della zona di soccorso di cui fa parte tale comune.

19 Così, a partire da tale data, RM è divenuto vigile del fuoco presso la Zone de secours Hainaut-Centre (Zona di soccorso Hainaut-Centre, Belgio), che gli ha applicato la stessa anzianità retributiva già riconosciutagli dalla città di Mons.

20 Il 14 luglio 2015 RM ha chiesto alla Zona di soccorso Hainaut-Centre di rettificare l'importo della sua retribuzione, in quanto la sua anzianità retributiva, acquisita in qualità di vigile del fuoco volontario, non era stata presa in considerazione in modo corretto. Egli ha chiesto che si tenesse conto dell'intero periodo durante il quale aveva esercitato la funzione di vigile del fuoco volontario, ossia dal 1° gennaio 1982 al 31 luglio 2002, pari a un totale di 20 anni e 7 mesi, senza tener conto del volume esatto delle sue prestazioni. Infatti, egli riteneva che il computo di tali prestazioni secondo il principio del pro rata temporis equivalesse a creare una disparità di trattamento ingiustificata fra i lavoratori occupati a tempo pieno e quelli occupati a tempo parziale. Egli riteneva quindi di aver diritto alla retribuzione annuale corrispondente al livello più elevato, vale a dire quello legato a un'anzianità di 25 anni o più, dato che, prendendo in considerazione tutti i suoi anni

di servizio in qualità di pompieri volontario, la sua anzianità alla data del 1° gennaio 2015 era pari a 33 anni.

21 Con decisione del 3 febbraio 2016, la Zona di soccorso Hainaut-Centre ha respinto siffatta domanda di rettifica sulla base dell'articolo 13 bis degli statuti amministrativo e finanziario della città di Mons, rilevando che, poiché RM era entrato in servizio anteriormente al 9 aprile 2002, la sua anzianità retributiva maturata in qualità di vigile del fuoco volontario doveva essere presa in considerazione unicamente in proporzione alle prestazioni effettivamente svolte da quest'ultimo.

22 Inoltre, il 15 aprile 2016 RM ha chiesto alla città di Mons alcuni arretrati di retribuzione dovuti a partire dalla sua entrata in servizio, invocando argomenti sostanzialmente identici a quelli fatti valere a sostegno della domanda di rettifica presentata alla Zona di soccorso Hainaut-Centre.

23 Il 6 maggio 2016 la città di Mons ha respinto tale richiesta per motivi sostanzialmente identici a quelli adottati dalla Zona di soccorso Hainaut-Centre ed esposti al punto 21 della presente sentenza, vale a dire l'obbligo, conformemente agli statuti amministrativo e finanziario della città di Mons, di computare gli anni di servizio prestati in qualità di vigile del fuoco volontario in proporzione alle prestazioni effettivamente svolte.

24 Il 23 maggio 2016 RM ha adito il tribunal du travail du Hainaut, division de Mons (Tribunale del lavoro dell'Hainaut, divisione di Mons, Belgio), mediante un ricorso contro la città di Mons e la Zona di soccorso Hainaut-Centre.

25 Con sentenza del 25 febbraio 2019, detto organo giurisdizionale ha accolto la domanda di RM e ha dichiarato che gli anni di servizio da quest'ultimo maturati in qualità di vigile del fuoco volontario dovevano essere integralmente computati in sede di determinazione della sua anzianità retributiva, senza tener conto del volume delle prestazioni effettivamente svolte da RM.

26 Avverso tale sentenza, la città di Mons e la Zona di soccorso Hainaut-Centre hanno interposto appello dinanzi al giudice del rinvio, la cour du travail de Mons (Corte del lavoro di Mons, Belgio).

27 Tale giudice osserva che, come risulta da una sentenza della Cour constitutionnelle (Corte costituzionale, Belgio) del 9 luglio 2013, i vigili del fuoco volontari e i vigili del fuoco professionisti svolgono compiti analoghi in uno stesso corpo e, di conseguenza, costituiscono categorie analoghe. Secondo detta sentenza, «[i] vigili del fuoco volontari dedicano una parte del loro tempo libero a un servizio antincendio nei confronti del quale assumono un impegno (...); [e]ssi ricevono un'indennità in proporzione al numero di ore d'intervento, sulla base minima della media oraria dei trattamenti retributivi previsti per il personale professionista del medesimo grado (...), che è soggetta a uno speciale regime di previdenza sociale». Dalla suddetta sentenza risulta altresì che i vigili del fuoco volontari svolgono, su base volontaria, un'attività accessoria a un'attività professionale o a un altro status e, a detto titolo, sono soggetti a un regime di lavoro e di durata del lavoro che differisce da quello dei vigili del fuoco professionisti.

28 Inoltre, gli organi giurisdizionali belgi, e in particolare il Conseil d'État (Consiglio di Stato, Belgio), avrebbero precisato che l'attività di vigile del fuoco volontario è un'attività accessoria che rientra in un rapporto di lavoro di natura statutaria e non contrattuale.

29 Secondo il giudice del rinvio, la determinazione dell'anzianità retributiva dei lavoratori a tempo parziale rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro, dato che la retribuzione fa parte delle «condizioni di impiego», ai sensi di tale clausola, come risulterebbe dalla sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a. (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329).

30 In siffatto contesto, detto giudice osserva altresì che, sebbene la normativa nazionale che ha recepito tale accordo quadro nell'ordinamento giuridico belga, vale a dire la legge del 5 marzo 2002, si applichi unicamente ai lavoratori vincolati da un contratto di lavoro, a suo avviso i vigili del fuoco volontari rientrano tuttavia nell'ambito di applicazione di detto accordo quadro, nella misura in cui il loro rapporto di lavoro è definito dalla normativa nazionale, ai sensi della clausola 2, punto 1, del medesimo accordo quadro.

31 Inoltre, la circostanza che le prestazioni di RM siano soggette, a partire dalla sua nomina a vigile del fuoco professionista, a un regime di lavoro a tempo pieno non impedirebbe affatto a quest'ultimo di avvalersi, per quanto concerne la determinazione della sua anzianità retributiva riguardante un periodo nel quale ha lavorato a tempo parziale, di una normativa in materia di lavoratori a tempo parziale.

32 Ciò premesso, il giudice del rinvio nutre dubbi in merito all'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro, e in particolare in merito alla portata del principio del pro rata temporis, ai fini della determinazione dell'anzianità retributiva di RM.

33 In tale contesto, la cour du travail de Mons (Corte del lavoro di Mons) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se la clausola 4 dell'accordo quadro (...) debba essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti assunti a tempo pieno, computa, a titolo di anzianità retributiva, i servizi prestati a tempo parziale in qualità di vigile del fuoco volontario in funzione del volume di lavoro, vale a dire della durata delle prestazioni effettivamente svolte, secondo il principio del pro rata temporis, e non in funzione della durata del periodo nel corso del quale sono state effettuate le prestazioni».

### **Sulla questione pregiudiziale**

34 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che, ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti assunti a tempo pieno, computa, a titolo di anzianità retributiva, i servizi che questi ultimi hanno precedentemente prestato a tempo parziale, in qualità di vigili del fuoco volontari, secondo il principio del pro rata temporis, vale a dire in funzione delle prestazioni da essi effettivamente svolte, e non in funzione del periodo durante il quale tali prestazioni sono state effettuate.

35 In primo luogo, occorre stabilire se la controversia di cui al procedimento principale rientri nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

36 A tal riguardo, occorre preliminarmente ricordare che l'ambito di applicazione ratione personae dell'accordo quadro è definito alla clausola 2, punto 1, di quest'ultimo (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 28). Ai sensi di questa disposizione, detto accordo si applica «ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro».

37 La Corte ha dichiarato che la nozione di «lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro» dev'essere interpretata sulla base del diritto nazionale (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 32). Ancora, dalla formulazione stessa della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro risulta che l'ambito di applicazione di quest'ultimo è concepito in senso ampio. Inoltre, la definizione della nozione di «lavoratore a tempo parziale» ai

sensi di tale accordo quadro, enunciata nella clausola 3, punto 1, di quest'ultimo, include tutti i lavoratori, senza operare alcuna distinzione basata sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

38 Nel caso di specie, il giudice del rinvio osserva che la normativa nazionale che recepisce l'accordo quadro nell'ordinamento giuridico belga, vale a dire la legge del 5 marzo 2002, si applica solo ai lavoratori vincolati da un contratto di lavoro. Tuttavia, gli organi giurisdizionali belgi avrebbero precisato che l'attività dei vigili del fuoco volontari rientra nell'ambito di un rapporto di lavoro di natura statutaria e non contrattuale.

39 Tuttavia, alla luce della giurisprudenza citata ai punti 36 e 37 della presente sentenza, occorre constatare che, come rilevato dal suddetto giudice, i vigili del fuoco volontari rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro, nella misura in cui il loro rapporto di lavoro è definito dalla normativa nazionale, ai sensi della clausola 2, punto 1, di tale accordo quadro.

40 Si deve inoltre ricordare che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro prevede che, 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.

41 Orbene, nella controversia oggetto del principale, RM contesta il metodo utilizzato per calcolare la retribuzione dovutagli in qualità di vigile del fuoco professionista, vale a dire in qualità di lavoratore a tempo pieno. Ciò premesso, egli deduce l'esistenza di una disparità di trattamento contraria alla clausola 4 dell'accordo quadro, nella misura in cui l'applicazione delle norme relative alla presa in considerazione della sua anzianità retributiva per un periodo durante il quale ha esercitato un'attività a tempo parziale, in qualità di vigile del fuoco volontario, avrebbe un'incidenza negativa sull'importo di tale retribuzione.

42 A tal riguardo, occorre rilevare che, come giudicato dalla Corte, l'accordo quadro mira, da un lato, a promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, a eliminare la discriminazione tra i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo pieno (sentenze del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 24, nonché del 5 maggio 2022, Universiteit Antwerpen e a., C-265/20, EU:C:2022:361, punto 41).

43 Alla luce di tali obiettivi, la clausola 4 dell'accordo quadro dev'essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

44 Orbene, il semplice fatto che un lavoratore abbia acquisito la qualità di lavoratore a tempo pieno non esclude per lui la possibilità di avvalersi, in determinate circostanze, del principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 dell'accordo quadro, laddove la discriminazione addotta riguardi periodi di servizio compiuti in qualità di lavoratore a tempo parziale [v., per analogia, con riferimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo determinato»), che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43), sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punti 34 e 35 e giurisprudenza ivi citata].



45 Infatti, escludere a priori l'applicazione dell'accordo quadro in una situazione come quella di cui al procedimento principale significherebbe limitare – in spregio all'obiettivo assegnato a detta clausola 4 – l'ambito della protezione concessa ai lavoratori interessati contro le discriminazioni e porterebbe a un'interpretazione indebitamente restrittiva di tale clausola contraria alla giurisprudenza della Corte (v., per analogia, con riferimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

46 Pertanto, l'accordo quadro è applicabile alla controversia di cui al procedimento principale, dato che RM, pur essendo ormai impiegato a tempo pieno, si avvale del suddetto accordo quadro per quanto riguarda un periodo durante il quale ha lavorato a tempo parziale.

47 In terzo luogo, nelle sue osservazioni scritte, la Commissione sostiene, riferendosi alla clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro, che RM non rientra nella nozione di «lavoratore a tempo parziale», ai sensi di tale accordo quadro, a causa del carattere occasionale della sua attività.

48 A tal riguardo, occorre rilevare che certamente la clausola 2, punto 2, dell'accordo quadro consente agli Stati membri o alle parti sociali di escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni di quest'ultimo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Tuttavia, una siffatta esclusione non è in alcun caso automatica, essendo soggetta, come riconosce la Commissione, a un certo numero di procedure e condizioni.

49 Orbene, nessun elemento della decisione di rinvio né delle osservazioni scritte presentate alla Corte permette di constatare che il Regno del Belgio si sia avvalso della facoltà prevista da tale disposizione. In ogni caso, non spetta alla Corte bensì al giudice del rinvio procedere alle verifiche necessarie al fine di valutare se ciò si verifichi nella controversia di cui al procedimento principale (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2004, Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607, punto 39).

50 Alla luce delle considerazioni che precedono, si deve concludere che tale controversia rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

51 In secondo luogo, ai fini dell'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro, occorre esaminare, anzitutto, se l'anzianità retributiva di cui trattasi nel procedimento principale rientri nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi di tale clausola 4, punto 1.

52 Al riguardo, la Corte ha già dichiarato che le condizioni economiche, come quelle relative alle retribuzioni, rientrano in questa nozione (v., in tal senso, sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 33).

53 Inoltre, nel determinare sia gli elementi costitutivi della retribuzione sia il livello di tali elementi, le competenti autorità nazionali sono tenute ad applicare ai lavoratori a tempo parziale il principio di non discriminazione quale sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 40), pur tenendo conto, qualora ciò sia appropriato, del principio del pro rata temporis (sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 38).

54 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che l'anzianità retributiva è presa in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti, cosicché essa costituisce un elemento che determina il livello di tale retribuzione.

55 Pertanto, l'anzianità retributiva di cui trattasi nel procedimento principale rientra nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro.

56 Inoltre, al fine di valutare se le modalità di computo dell'anzianità retributiva di cui trattasi nel procedimento principale soddisfino i requisiti della clausola 4 dell'accordo quadro, occorre ricordare che il requisito di equivalenza tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale per quanto riguarda le condizioni di lavoro, derivante dal principio di non discriminazione previsto da tale clausola 4, punto 1, non pregiudica la corretta applicazione, conformemente alla suddetta clausola 4, punto 2, del principio del pro rata temporis (v., in tal senso, ordinanza del 3 marzo 2021, Fogasa, C-841/19, EU:C:2021:159, punto 41).

57 Infatti, la presa in considerazione della quantità di lavoro effettivamente svolta da un lavoratore a tempo parziale, comparata a quella di un lavoratore a tempo pieno, costituisce una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifica una riduzione proporzionata dei diritti e delle condizioni di lavoro di un lavoratore a tempo parziale (ordinanza del 3 marzo 2021, Fogasa, C-841/19, EU:C:2021:159, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

58 Come risulta dalla decisione di rinvio, la normativa di cui trattasi nel procedimento principale prevede che, ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti che, come RM, sono stati assunti anteriormente al 9 aprile 2002, venga accordata un'anzianità equivalente al numero di anni di servizio da essi maturati in qualità di vigili del fuoco volontari, determinata in proporzione alle prestazioni da essi effettivamente svolte.

59 Orbene, l'applicazione, per quanto riguarda tali vigili del fuoco professionisti, di un elemento che determina il livello della loro retribuzione, quale l'anzianità retributiva, che corrisponde alla percentuale del tempo di lavoro da essi compiuto in qualità di lavoratori a tempo parziale rispetto al tempo di lavoro compiuto dai lavoratori a tempo pieno che svolgono la medesima attività, costituisce una corretta applicazione del principio del pro rata temporis, ai sensi della clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro (v., in tal senso, ordinanza del 3 marzo 2021, Fogasa, C-841/19, EU:C:2021:159, punto 45).

60 In tali circostanze, si deve constatare che, nel caso di specie, l'applicazione del principio del pro rata temporis, ai fini della determinazione dell'anzianità retributiva dei vigili del fuoco professionisti che hanno prestato servizi a tempo parziale in qualità di vigili del fuoco volontari, costituisce un'applicazione corretta di tale principio, ai sensi della clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro.

61 Siffatta constatazione non è rimessa in discussione dalla circostanza, fatta valere da RM nelle sue osservazioni scritte, che, per i vigili del fuoco professionisti assunti a partire dal 9 aprile 2002, si tiene conto di un'anzianità retributiva equivalente al numero di anni di servizio da essi prestati in qualità di vigili del fuoco volontari, senza prendere in considerazione il volume delle prestazioni da essi effettivamente svolte.

62 Infatti, la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro prevede che il principio del pro rata temporis si applichi «dove opportuno». Pertanto, tale disposizione non impone l'applicazione di tale principio, così come a maggior ragione non impedisce di escluderne l'applicazione ad un settore al quale esso si applicava in precedenza. Sostenere il contrario contrasterebbe con gli obiettivi dell'accordo quadro, il quale mira, in particolare, come enunciato dalla sua clausola 1, lettera a), a migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.

63 In ogni caso, un'eventuale differenza di trattamento tra due categorie di lavoratori a tempo parziale non rientrerebbe nell'ambito del principio di non discriminazione sancito dall'accordo quadro (v., per analogia, per quanto riguarda l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, sentenza del 13 gennaio 2022, MIUR e Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punto 72 e giurisprudenza ivi citata).

64 Inoltre, in merito al calcolo delle prestazioni effettivamente svolte da RM quando era un vigile del fuoco volontario, si deve ricordare che, nel caso di un vigile del fuoco volontario della città di Nivelles (Belgio), la Corte ha già statuito che una situazione in cui un lavoratore sia costretto a passare un periodo di guardia nel suo domicilio, a tenersi a disposizione del datore di lavoro e a essere in grado di raggiungere il luogo di lavoro entro 8 minuti deve essere considerata come rientrante nella nozione di «orario di lavoro» ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299, pag. 9). Diverso è, tuttavia, il caso in cui un lavoratore effettui una guardia secondo un sistema di reperibilità che gli impone di essere sempre raggiungibile, senza però essere obbligato ad essere presente sul luogo di lavoro (v. sentenza del 21 febbraio 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punti 60 e 65).

65 Infine, occorre altresì precisare che la constatazione esposta al punto 60 della presente sentenza, secondo cui la normativa di cui trattasi nel procedimento principale costituisce una corretta applicazione del principio del pro rata temporis, è subordinata alla condizione che la determinazione dell'anzianità retributiva dipenda direttamente della quantità di lavoro svolta dal lavoratore interessato, e non esclusivamente dalla durata dell'anzianità da questi maturata. Infatti, in quest'ultimo caso, il principio del pro rata temporis non sarebbe applicabile (v., in tal senso, sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punti 65 e 66).

66 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio sembra risultare che la determinazione dell'anzianità retributiva di RM dipenda direttamente dalla quantità di lavoro svolta da quest'ultimo. Tuttavia, spetterà al giudice del rinvio procedere alle verifiche necessarie sotto tale profilo.

67 In considerazione di tutto quanto precede, alla questione sollevata occorre rispondere dichiarando che la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale che, ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti assunti a tempo pieno, computa, a titolo di anzianità retributiva, i servizi precedentemente prestati a tempo parziale, in qualità di vigile del fuoco volontario, secondo il principio del pro rata temporis, vale a dire in funzione delle prestazioni effettivamente svolte.

### **Sulle spese**

68 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

**La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale che, ai fini del calcolo della retribuzione dei vigili del fuoco professionisti assunti a tempo pieno, computa, a**

**titolo di anzianità retributiva, i servizi precedentemente prestati a tempo parziale, in qualità di vigile del fuoco volontario, secondo il principio del pro rata temporis, vale a dire in funzione delle prestazioni effettivamente svolte.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il francese.

---