

Causa C-841/19**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di presentazione:**

20 novembre 2019

Giudice del rinvio:

Juzgado de lo Social n. 41 de Madrid (Spagna)

Data della decisione di rinvio:

7 novembre 2019

Ricorrente:

J.L.

Convenuto:

Fondo de garantía salarial (FOGASA)

Oggetto del procedimento principale

Domanda di pagamento al Fondo de garantía salarial (FOGASA) [Fondo di garanzia salariale, (FOGASA), Spagna] da parte del ricorrente nel procedimento principale, lavoratore a tempo parziale, a causa dell'insolvenza del datore di lavoro.

Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale

Compatibilità dell'articolo 33 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), come interpretato dai giudici spagnoli, con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE e l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE.

Il fondamento giuridico è l'articolo 267 TFUE.

Questione pregiudiziale

Se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 79/7[CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978] e l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa di [uno] Stato membro (...), come quella di cui al procedimento principale, secondo cui la base retributiva del lavoratore a tempo parziale, che è già ridotta in ragione della parzialità, subisce una seconda riduzione al momento del calcolo dell'importo della responsabilità del FOGASA nei confronti di detti lavoratori a tempo parziale ai sensi dell'articolo 33 dello Statuto dei lavoratori, dal momento che si tiene conto nuovamente della parzialità, rispetto a un lavoratore a tempo pieno che si trova in una situazione analoga, e nella misura in cui tale normativa danneggia in particolare i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Disposizioni del diritto dell'Unione fatte valere

Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (articoli 1, 3, paragrafo 1, e 4, paragrafo 1).

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (considerando 30 e articolo 2, paragrafo 1).

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (articolo 21).

Sentenza della Corte di giustizia dell'8 maggio 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), punto 42.

Sentenza della Corte di giustizia del 26 giugno 2018, MB (Cambiamento di sesso e pensione) (C-451/16, EU:C:2018:492), punto 34.

Sentenza della Corte di giustizia del 14 aprile 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), punto 28 e la giurisprudenza ivi citata.

Sentenza della Corte di giustizia del 23 ottobre 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583), punto 93.

Disposizioni di diritto nazionale fatte valere

Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Regio decreto legislativo 2/2015 recante approvazione del testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23

ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224) (articolo 33). L'articolo 33, paragrafi 1 e 2, dello stesso, dispone quanto segue:

1. «Il Fondo di garanzia salariale (...) versa ai lavoratori l'importo delle retribuzioni che non è stato possibile versare loro in ragione dell'insolvenza del loro datore di lavoro o di una procedura concorsuale di liquidazione del passivo cui questi è assoggettato.

Ai fini del precedente comma, si intende per retribuzione l'importo riconosciuto come tale nell'atto di conciliazione o nella decisione giudiziaria per tutti gli aspetti previsti nell'articolo 26, paragrafo 1, nonché le retribuzioni maturate nel corso del procedimento di contestazione di un licenziamento nei casi previsti dalla legge in cui il Fondo non può versare, a qualsivoglia titolo, congiuntamente o separatamente, una somma superiore all'importo risultante dalla moltiplicazione del doppio della retribuzione minima interprofessionale giornaliera, compresa la quota proporzionale dei premi, per il numero di giorni di retribuzione non pagati, entro il limite di centoventi giorni.

2. Nei casi di cui al paragrafo precedente, il Fondo di garanzia salariale versa le indennità riconosciute con sentenza, ordinanza, atto di conciliazione giudiziale o decisione amministrativa a favore dei lavoratori a causa del licenziamento o dello scioglimento del contratto (...) nonché le indennità per cessazione dei contratti temporanei o a tempo determinato nei casi previsti dalla legge. In ogni caso, tale pagamento si effettua entro il limite massimo di un'annualità, fermo restando che la retribuzione giornaliera, che serve come base di calcolo, non può eccedere il doppio della retribuzione minima interprofessionale, compresa la quota proporzionale dei premi.

(...)».

Sentenza del Tribunal Supremo (Corte Suprema, Spagna) del 29/11/2017.

Sentenza del Juzgado de lo Social n. 41 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 41 di Madrid) dell'11/06/2018.

Breve esposizione dei fatti e del procedimento principale

- 1 Il ricorrente nel procedimento principale ha prestato servizio come cameriere presso l'impresa CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L., a partire dal 27 settembre 2017, in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato e parziale, per un totale di 20 ore settimanali, percependo una retribuzione ai sensi del contratto collettivo.
- 2 Il 26 dicembre 2017 il datore di lavoro ha chiuso il locale in cui lavorava il ricorrente nel procedimento principale ed è scomparso dagli impianti e dal suo domicilio ufficiale.

- 3 Con sentenza definitiva del Juzgado de lo Social n. 41 de Madrid (Tribunale del lavoro n. 41 di Madrid), dell'11 giugno 2018, è stato accolto il ricorso presentato dal ricorrente nel procedimento principale avverso tale impresa ed è stata accertata l'illegittimità del licenziamento effettuato da quest'ultima, nonché la cessazione del contratto di lavoro, riconoscendo il diritto a percepire un indennizzo pari a EUR 433,13 nonché le retribuzioni maturate dalla data di licenziamento fino alla data della suddetta sentenza per un importo pari a EUR 6 170,75.
- 4 Con ordinanza del 4 settembre 2018 è stata disposta l'esecuzione di detta sentenza.
- 5 Dal momento che è stata dichiarata l'insolvenza della suddetta impresa con ordinanza del 20 dicembre 2018, il Fondo di garanzia salariale (FOGASA) risponde, ai sensi dell'articolo 33 dello Statuto dei lavoratori, delle retribuzioni ancora dovute e del risarcimento riconosciuto a favore del lavoratore.
- 6 Il ricorrente ha presentato una domanda di pagamento al Fondo di garanzia salariale (FOGASA) ai sensi dell'articolo 33 dello Statuto dei lavoratori in ragione dell'insolvenza del suo datore di lavoro.
- 7 Il giudice del rinvio ritiene che, ai fini della definizione della controversia di cui al procedimento principale, occorra sollevare dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea una questione pregiudiziale intesa a ottenere un'interpretazione del diritto dell'Unione.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 8 Non riportati.

Breve esposizione della motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale

- 9 Il giudice del rinvio ritiene che l'interpretazione dell'articolo 33 dello Statuto dei lavoratori operata dai giudici spagnoli sia in contrasto con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE e con l'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE, in quanto si tratta di un'interpretazione discriminatoria, che pregiudica il lavoratore a tempo parziale rispetto al lavoratore a tempo pieno e che colpisce in misura maggiore le donne, che sono assunte con un contratto a tempo parziale in percentuale nettamente superiore rispetto agli uomini.
- 10 Il giudice del rinvio ritiene che tale interpretazione dia luogo a una doppia riduzione dell'importo che il lavoratore a tempo parziale può pretendere dal Fondo di garanzia salariale (FOGASA) in ragione dell'insolvenza del datore di lavoro o di una procedura concorsuale di liquidazione del passivo cui questi è assoggettato, poiché l'articolo 33, paragrafo 1, dello Statuto dei lavoratori prevede un limite alla responsabilità del Fondo di garanzia salariale (FOGASA) in

funzione della retribuzione minima interprofessionale. Alla luce dell'interpretazione secondo la quale detta retribuzione deve essere ridotta in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore con contratto a tempo parziale subisce una doppia riduzione, una prima che è normale, in ragione della parzialità stessa del contratto, e una seconda che è sproporzionata, dal momento che la retribuzione minima interprofessionale viene ridotta in proporzione alla parzialità nel momento in cui si effettua il calcolo dell'importo dovuto dal Fondo di garanzia salariale (FOGASA).

Il giudice del rinvio ritiene che non sussista alcuna ragione obiettiva che giustifichi tale riduzione della retribuzione minima interprofessionale per i lavoratori occupati a tempo parziale, la cui retribuzione è già ridotta in ragione della parzialità.

- 11 Il giudice del rinvio ritiene che non sussista discriminazione diretta fondata sul sesso, dato che la normativa nazionale si applica indistintamente ai lavoratori di sesso maschile e femminile. Questi ritiene, tuttavia, che possa sussistere una discriminazione indiretta e richiama, a tal riguardo, l'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54/CE nonché le sentenze della Corte di giustizia del 26 giugno 2018, MB (Cambiamento di sesso e pensione) (C-451/16, EU:C:2018:492), punto 34, del 14 aprile 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215) punto 28 e la giurisprudenza ivi citata, dell'8 maggio 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), punto 42 –nella quale si evidenzia che, in Spagna, circa il 75% dei lavoratori a tempo parziale nel primo trimestre del 2017 erano donne –, nonché del 23 ottobre 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583), punto 93.