



Il calcolo delle indennità di licenziamento e di riqualificazione di un dipendente in congedo parentale a tempo parziale deve essere effettuato sulla base della retribuzione a tempo pieno

Una normativa nazionale contraria comporta una discriminazione indiretta in ragione del sesso

RE è stata assunta il 22 novembre 1999 da Praxair MRC, in qualità di assistente commerciale, nel contesto di un contratto di lavoro a tempo determinato e in regime di tempo pieno, poi di un contratto in regime di tempo pieno a tempo indeterminato, a far data dal 1° agosto 2000. Ha fruito di un primo congedo di maternità, seguito da un congedo parentale per l'educazione dei figli di due anni. Successivamente, ha fruito di un secondo congedo di maternità, seguito da un congedo parentale per l'educazione dei figli, in forma di riduzione pari a un quinto del suo orario di lavoro. Quest'ultimo congedo doveva terminare il 29 gennaio 2011.

Il 6 dicembre 2010, RE è stata licenziata nel contesto di una procedura di licenziamento collettivo per motivi economici ed ha accettato un congedo di riqualificazione di una durata di nove mesi.

Dopo aver rinunciato alla riduzione dell'orario di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2011, RE ha definitivamente lasciato Praxair MRC in data 7 settembre 2011.

RE contesta le modalità di calcolo dell'indennità di licenziamento e dell'indennità per congedo di riqualificazione che le sono state versate nel contesto del suo licenziamento per motivi economici, intervenuto durante il suo congedo parentale a tempo parziale.

Adita della controversia, la Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) ha deciso di sospendere talune questioni alla Corte di giustizia per chiarire se l'accordo quadro sul congedo parentale¹ osta a che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione da versare a detto lavoratore siano determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento. Detto giudice chiede anche alla Corte, nella misura in cui un numero molto maggiore di donne che di uomini sceglie di fruire di un congedo parentale a tempo parziale, se la discriminazione indiretta che ne deriva, sotto il profilo della percezione di un'indennità di licenziamento e di un'indennità per congedo di riqualificazione ridotte, non violi le disposizioni di cui all'articolo 157 TFUE, relative al principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Nella sentenza odierna, la Corte ricorda che l'accordo quadro sul congedo parentale si fonda sull'impegno delle parti sociali a porre in atto misure intese a consentire sia agli uomini sia alle donne di conciliare le loro responsabilità professionali con gli impegni familiari e che si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

¹ Accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995, contenuto nell'allegato alla direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1996, L 145, pag. 4), come modificata dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997 (GU 1998, L 10, pag. 24)..

La Corte ricorda anche che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato durante un periodo in cui fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, la sua indennità di licenziamento deve essere determinata unicamente sulla base della retribuzione relativa alle prestazioni di lavoro svolte a tempo pieno dal lavoratore medesimo. Infatti, una normativa nazionale che si risolvesse in una riduzione dei diritti che discendono dal rapporto di lavoro in caso di congedo parentale potrebbe dissuadere il lavoratore dal fruire del congedo stesso e incitare il datore di lavoro a licenziare, tra i lavoratori, quelli che si trovano in una situazione di congedo parentale piuttosto che gli altri. Ciò si porrebbe in diretto contrasto con la finalità dell'accordo quadro sul congedo parentale, che ha tra i suoi obiettivi quello di una migliore conciliazione della vita professionale con quella familiare.

In questo contesto, l'accordo quadri sul congedo parentale osta a una disposizione nazionale che implica che si prenda in considerazione la retribuzione ridotta che il lavoratore in congedo parentale a tempo parziale percepisce al momento del licenziamento.

Quanto all'indennità per congedo di riqualificazione, la Corte afferma che detta remunerazione costituisce un diritto derivante dal rapporto di lavoro, che il lavoratore può far valere nei confronti del datore di lavoro. Il solo fatto che il versamento di una siffatta indennità non sia automatico, e che il versamento venga effettuato durante il periodo del congedo di riqualificazione che eccede la durata del preavviso non risulta idoneo a modificare tale rilievo. In tale contesto, l'accordo quadro sul congedo parentale è applicabile a una prestazione come l'indennità per congedo di riqualificazione.

Pertanto, la Corte conclude che, al pari dell'indennità di licenziamento, una prestazione come l'indennità per congedo di riqualificazione deve, in applicazione dell'accordo quadro sul congedo parentale, essere determinata esclusivamente sulla base della retribuzione relativa alle prestazioni di lavoro svolte a tempo pieno da detto lavoratore.

Quanto alla questione della conformità con l'articolo 157 TFUE della differenza di trattamento connessa al congedo parentale, la Corte indica, in un primo momento, che la nozione di «retribuzione», ai sensi di detto articolo, dev'essere interpretata in modo estensivo e che, di conseguenza, prestazioni quali l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione devono essere qualificate come «retribuzioni», ai sensi dell'articolo 157 TFUE.

La Corte ricorda, in un secondo momento, che sussiste una discriminazione indiretta fondata sul sesso quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, pur formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di lavoratori di un sesso che dell'altro. Un siffatto provvedimento è compatibile con il principio di parità di trattamento unicamente a condizione che la differenza di trattamento tra le due categorie di lavoratori che esso genera sia giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

La Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) ha indicato, nel contesto del rinvio pregiudiziale, che un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale, dato che, in Francia, il 96% dei lavoratori che prendono un congedo parentale sono donne. In tale ipotesi, una normativa nazionale come quella francese è compatibile con il principio di parità di trattamento solo a condizione che la differenza di trattamento tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile così provocata sia, eventualmente, suscettibile di essere giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. Orbene, la Corte afferma che nessun fattore obiettivamente giustificato è stato fatto valere dallo Stato membro interessato e conclude, pertanto, che **la normativa in causa non risulta conforme al principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, quale previsto dall'articolo 157 TFUE.**

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale

risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575