

Causa C-314/23

**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98,
paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia**

Data di deposito:

22 maggio 2023

Giudice del rinvio:

Audiencia Nacional (Spagna)

Data della decisione di rinvio:

17 marzo 2023

Ricorrente:

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas
(STAVLA)

Resistenti:

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo S. A.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

Unión General de Trabajadores (UGT)

Unión Sindical Obrera (USO)

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del
Mediterráneo, S. A.

Dirección General de Trabajo

Instituto de las Mujeres

Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid

Ministerio Fiscal

Oggetto del procedimento principale

Impugnazione di un contratto collettivo — Membri dell'equipaggio di cabina—
Disposizione che disciplina le indennità di trasferta — Discriminazione indiretta
fondata sul sesso nei confronti dei piloti

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Articolo 267 TFUE — Domanda di pronuncia pregiudiziale di interpretazione —
Direttiva 2006/54/CE — Discriminazione indiretta fondata sul sesso

Questione pregiudiziale

Se il fatto che la società AIR NOSTRUM rimborsi a una categoria quale i membri dell'equipaggio di cabina, in gran parte costituita da donne, le spese, diverse da quelle relative al trasporto e all'alloggio, che essi devono sostenere per le trasferte, un importo inferiore rispetto a quello rimborsato, allo stesso titolo, ad un'altra categoria di dipendenti, quali i piloti, in gran parte costituita da uomini, rappresenti una discriminazione indiretta nelle condizioni di lavoro fondata sul sesso, contraria al diritto dell'Unione europea e vietata dall'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, qualora il motivo di tale trattamento differenziato risieda nel fatto che a ciascuna di tali categorie si applica un contratto collettivo diverso e ognuno di tali contratti sia stato negoziato dalla stessa società ma con rappresentanze sindacali differenti, ai sensi dell'articolo 87 dello Statuto dei lavoratori.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, articolo 8.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, articoli 23 e 28.

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, articoli 2, paragrafo 1, lettera b), e 14, paragrafo 1, lettera c).

Disposizioni di diritto nazionale fatte valere

1. Costituzione spagnola

Articolo 14: «Gli spagnoli sono uguali davanti alla legge, senza che possa sussistere alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione o qualunque altra condizione o circostanza personale o sociale».

Articolo 37, paragrafo 1: «La legge garantisce il diritto alla negoziazione collettiva nei rapporti di lavoro tra i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro, nonché l'efficacia vincolante dei contratti collettivi».

2. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (legge organica n. 3/2007, del 22 marzo 2007, sulla parità effettiva tra donne e uomini)

Articolo 5: «Parità di trattamento e di opportunità per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la formazione e la promozione professionali nonché le condizioni di lavoro.

Il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini, applicabile nel campo dell'impiego privato e pubblico, è garantito, nei termini previsti dalla normativa applicabile, nell'accesso al lavoro, compreso al lavoro autonomo, nella formazione professionale, nella promozione professionale, nelle condizioni di lavoro, incluse le condizioni di retribuzione e di licenziamento, nell'affiliazione e nella partecipazione alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché nelle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Una differenza di trattamento fondata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisce discriminazione nell'accesso all'occupazione, compresa la necessaria formazione, laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato».

Articolo 6, paragrafo 2: «Si considera una discriminazione indiretta fondata sul sesso la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possano mettere in una situazione di particolare svantaggio persone di un sesso rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (legge generale n. 15/2022, del 12 luglio 2022, sulla parità di trattamento e la non discriminazione).

Anche questa legge contiene, essenzialmente, norme sul divieto di discriminazione, tra l'altro, fondata sul sesso.

4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto

legislativo 2/2015, del 23 ottobre 2015, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori).

Articolo 17, paragrafo 1, primo comma: «Sono nulli e privi di effetto le disposizioni normative, le clausole dei contratti collettivi, gli accordi individuali e le decisioni unilaterali del datore di lavoro che danno luogo nell'impiego, nonché in materia di retribuzione, di orario di lavoro e di altre condizioni di lavoro, a situazioni sfavorevoli a causa di discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età o sulla disabilità o a situazioni di discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso, origine razziale o etnica, stato civile, condizione sociale, religione o convinzioni personali, idee politiche, orientamento sessuale e identità sessuale, espressione di genere, caratteristiche sessuali, appartenenza o meno ad un sindacato e ai suoi accordi, vincoli di parentela con persone appartenenti o collegate all'impresa, così come per motivi di lingua, nello Stato spagnolo».

Articolo 26, paragrafo 2: «Non vengono considerate come retribuzione le somme percepite dal lavoratore a titolo di indennità o di rimborso per le spese sostenute in occasione della sua attività professionale, le prestazioni e le indennità della previdenza sociale nonché le indennità corrispondenti a trasferimenti, sospensioni o licenziamenti».

Articolo 87, paragrafo 1, quarto comma: «Nei contratti destinanti ad un gruppo di lavoratori aventi un profilo professionale specifico (convenios colectivos de franja), sono legittimate alla negoziazione le sezioni sindacali designate a maggioranza dai rispettivi rappresentati mediante voto personale, libero, diretto e segreto».

5. IV contratto collettivo della Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo S. A. (personale di terra e membri dell'equipaggio di cabina), pubblicato nel Boletín Oficial del Estado (BOE) il 14 gennaio 2019 e sottoscritto dalla direzione della società, da un lato, e dalle organizzazioni sindacali UGT, CCOO e USO, dall'altro.

In tale contratto, le indennità giornaliera di trasferta sono definite come l'importo che viene rimborsato al membro dell'equipaggio per le spese, diverse da quelle relative al trasporto e all'alloggio, derivanti dalle trasferte che costituiscono parte integrante dell'oggetto della sua prestazione di servizi.

Il membro dell'equipaggio di cabina ha diritto a metà dell'indennità giornaliera di trasferta se presta servizio per quattro ore o meno e a un'indennità giornaliera di trasferta completa se supera l'intera quarta ora di prestazione di servizi. Gli importi delle indennità giornaliera di trasferta sono contenuti nell'allegato I del presente contratto collettivo:

«ALLEGATO I

Tabelle retributive membri dell'equipaggio di cabina

Gruppo professionale IV: Membri dell'equipaggio di cabina

1	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Indennità giornaliera di trasferta nazionale con pernottamento.	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Indennità giornaliera di trasferta nazionale senza pernottamento	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Indennità giornaliera di trasferta internazionale con pernottamento.....	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Indennità giornaliera di trasferta internazionale senza pernottamento.....	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72»

6. Contratto collettivo della Air Nostrum LAM S. A. (Piloti), pubblicato nel BOE del 13 maggio 2020 e sottoscritto dalla direzione della società, da un lato, e dalle sezioni sindacali dei sindacati SEPLA e UPPA, dall'altro.

Tale contratto collettivo definisce l'indennità giornaliera di trasferta come l'importo maturato dal pilota per coprire le spese sostenute nel corso delle trasferte effettuate per esigenze della compagnia o per la permanenza fuori dalla propria base, diverse da quelle relative all'alloggio e al trasporto.

Detto contratto prevede che il pilota ha diritto a un'indennità giornaliera di trasferta nei giorni di volo. Prevede altresì che, se, dopo cinque giorni di servizio, il pilota si trova fuori dalla propria base, egli ha diritto a una doppia indennità giornaliera di trasferta a partire dal sesto giorno compreso. L'importo dell'indennità giornaliera di trasferta figura nell'allegato A:

«ALLEGATO A

Periodo		Retribuzione	Importo
	Annuo		
Indennità giornaliera di trasferta			
Nazionale	giorno	Variabile	65,00 €
Indennità giornaliera di trasferta			
Internazionale	giorno	Variabile	100,00 €»

Breve esposizione dei fatti e del procedimento principale

- 1 Il 14 gennaio 2019, il IV contratto collettivo della Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo S. A. (personale di terra e membri dell'equipaggio di cabina) è stato pubblicato nel Boletín Oficial del Estado (BOE).
- 2 L'8 novembre 2022, il Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) ha presentato dinanzi all'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) un ricorso diretto a far dichiarare la nullità degli importi delle indennità giornaliere di trasferta contenuti in detto contratto collettivo. Secondo il sindacato STAVLA, la categoria dei membri dell'equipaggio di cabina (costituita per la stragrande maggioranza da donne) subisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso rispetto alla categoria dei piloti (costituita per la stragrande maggioranza da uomini).
- 3 Nutrendo dubbi sulla soluzione della controversia, l'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) ha deciso di sottoporre la presente domanda di pronuncia pregiudiziale.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 4 Secondo il sindacato STAVLA, la categoria dei membri dell'equipaggio di cabina (composta per il 94 % da donne) subisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso rispetto alla categoria dei piloti (composta per il 93,71 % da uomini) per quanto riguarda le indennità giornaliere di trasferta. Esso sottolinea che, conformemente al diritto del lavoro spagnolo, le indennità giornaliere di trasferta non rientrano nella retribuzione, ma costituiscono un rimborso corrisposto in ragione del fatto di aver sostenuto spese durante le trasferte, come i pasti

giornalieri lontano dal luogo di residenza abituale. Ciò implica che, a fini comparativi, non si può prendere in considerazione il valore più o meno elevato del lavoro svolto come giustificazione della differenza.

- 5 Il Pubblico Ministero concorda con il sindacato STAVLA e sottolinea che sarebbe applicabile alla presente causa la sentenza della Corte di giustizia dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), la quale ha dichiarato che l'esercizio della negoziazione collettiva non giustifica un trattamento discriminatorio.
- 6 Air Nostrum e il sindacato SEPLA (che ha negoziato il contratto collettivo dei piloti) si oppongono al ricorso. Da un lato, contestano che le due categorie siano paragonabili, in quanto non svolgono un lavoro di pari valore, il che giustifica un trattamento retributivo differente. Dall'altro, ritengono che la disparità di trattamento sia, in ogni caso, giustificata dall'esercizio legittimo del diritto alla negoziazione collettiva, poiché, considerando che la normativa nazionale autorizza il cosiddetto «contratto collettivo specifico» (applicabile esclusivamente ai lavoratori con un determinato profilo professionale, ad esempio i piloti), il fatto che si svolgano due distinti processi di negoziazione implica, logicamente, che le condizioni di lavoro e di occupazione applicate alle diverse categorie di lavoratori siano differenti. Essi adducono, pertanto, che il sindacato STAVLA chiede l'applicazione parziale di un contratto collettivo a una categoria che non rientra nel suo ambito di applicazione.
- 7 L'Abogacía del Estado (Avvocatura di Stato) aderisce a tale argomento.

Breve esposizione dei motivi della domanda di pronuncia pregiudiziale

- 8 In primo luogo, all'interno di Air Nostrum, una categoria di lavoratori composta principalmente da donne riceve come compenso per le spese sostenute durante le trasferte, diverse da quelle relative al trasporto e all'alloggio, un importo inferiore a quello percepito allo stesso titolo da un'altra categoria di dipendenti composta principalmente da uomini.
- 9 Affinché la differenza di trattamento descritta non costituisca una discriminazione indiretta fondata sul sesso, Air Nostrum dovrebbe giustificare che essa risponde a una legittima finalità e che i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 10 Le somme versate da Air Nostrum sia ai membri dell'equipaggio di cabina che ai piloti non sono considerate retribuzioni, né dal punto di vista del diritto del lavoro spagnolo, in quanto espressamente escluse da tale nozione dall'articolo 26, paragrafo 2, dello Statuto dei lavoratori, né sotto il profilo del diritto dell'Unione [articolo 157 TFUE e articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2006/54/CE]. Questo perché tali somme non remunerano un lavoro specifico calcolato per unità di tempo o per unità di lavoro, il che implica che il diverso

valore del lavoro svolto dai piloti e dai membri dell'equipaggio di cabina non può essere una circostanza idonea a giustificare tale trattamento differenziato.

- 11 La differenza di trattamento trae origine dal fatto che le condizioni di lavoro dell'una e dell'altra categoria sono disciplinate da contratti collettivi speciali che sono stati negoziati dalla stessa società, ma con diverse rappresentanze sindacali, conformemente alle disposizioni della legislazione spagnola.
- 12 Non ci sarebbero dubbi sull'esistenza di una discriminazione indiretta per motivi di sesso se il diverso rimborso in termini di indennità giornaliera di trasferta per le due categorie fosse stato stabilito nello stesso contratto collettivo. Il dubbio sorge perché l'origine della differenza di trattamento risiede nel fatto che, all'interno dell'azienda, vengono applicati due contratti collettivi distinti, negoziati con rappresentanze sindacali differenti, dovendosi ritenere che in ogni negoziazione collettiva, ogni rappresentanza abbia privilegiato nei confronti dell'azienda alcune richieste rispetto ad altre e che ciascun contratto sia il risultato di una diversa negoziazione nell'ambito della quale ciascuna rappresentanza ha anteposto alcune richieste rispetto ad altre.
- 13 Per questo motivo, il giudice a quo non ritiene che l'orientamento giurisprudenziale espresso nella sentenza della Corte di giustizia dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), sia applicabile al caso di specie, poiché quella sentenza riguarda un caso di discriminazione in base all'età che deriva dalla negoziazione di un unico contratto collettivo, a differenza di quanto accade nel caso di specie.
- 14 Infine, occorre segnalare un elemento significativo, ossia che quando Air Nostrum ha negoziato il contratto collettivo dei piloti, il contratto collettivo ora impugnato era già stato sottoscritto, vale a dire che era pienamente a conoscenza degli importi fissati per i membri dell'equipaggio di cabina a titolo di indennità giornaliera di trasferta.