Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

5 novembre 2014*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale — Principio di non discriminazione — Contratto collettivo che prevede un assegno per i figli a carico — Calcolo dell'assegno pagato ai lavoratori a tempo parziale secondo il principio "pro rata temporis"»

Nella causa C-476/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberster Gerichtshof (Austria), con decisione del 13 settembre 2012, pervenuta in cancelleria il 24 ottobre 2012, nel procedimento

Österreichischer Gewerkschaftsbund

contro

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Tizzano, presidente di sezione, S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (relatore) e M. Berger, giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 25 settembre 2013,

considerate le osservazioni presentate:

— per l'Österreichischer Gewerkschaftsbund, da A. Ehm, Rechtsanwalt;

— per il Verband Österreichischer Banken und Bankiers, da B. Hainz, Rechtsanwalt;

— per la Commissione europea, da B. Eggers e D. Martin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 febbraio 2014,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il tedesco.

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 sul lavoro a tempo parziale»), che figura nell'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), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU L 131, pag. 10; in prosieguo: la «direttiva 97/81»), nonché sull'interpretazione dell'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (Confederazione sindacale austriaca) e il Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Associazione delle banche e dei banchieri austriaci; in prosieguo: il «VÖBB»), in merito a un assegno per figli a carico erogato sulla base del contratto collettivo applicabile agli impiegati di banche e banchieri (in prosieguo: il «CCBB»).

Il contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 Ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, 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 4 di tale accordo quadro, intitolata «Principio di non-discriminazione», prevede 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 del "pro rata temporis".

(...)».

La normativa austriaca

5 L'articolo 19d della legge sull'orario di lavoro (Arbeitszeitgesetz) così dispone:

«1. Il lavoro è a "tempo parziale" quando il numero convenuto di ore lavorative settimanali è, in media, inferiore al numero normale di ore di lavoro previsto dalla legge per ciascuna settimana o inferiore al numero normale di ore di lavoro per ciascuna settimana previsto dal contratto collettivo applicabile.

(...)

6. I lavoratori a tempo parziale non possono subire svantaggi rispetto ai lavoratori a tempo pieno per il fatto di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni oggettive (...).

7. In caso di contenzioso, il datore di lavoro deve fornire la prova che qualsiasi condizione meno favorevole non sia fondata sul fatto che l'attività lavorativa sia prestata a tempo parziale».

6 A termini del Capo III del CCBB, intitolato «Prestazioni sociali», «[g]li assegni familiari e gli assegni per i figli a carico sono attribuiti a titolo di prestazione sociale».

7 L'articolo 21, paragrafo 2, del CCBB, intitolato «Assegno di famiglia», prevede quanto segue:

«Gli assegni di famiglia per (...) lavoratori a tempo parziale si calcolano dividendo la somma erogabile ai lavoratori a tempo pieno per il numero di ore lavorative settimanali del tempo pieno, come previsto dal contratto collettivo (cioè 38,5 ore), e moltiplicando il risultato per il numero di ore lavorative settimanali (...) convenuto».

8 L'articolo 22 del CCBB, intitolato «Assegno per figli a carico», è così formulato:

«1. I lavoratori hanno diritto ad un assegno per figli a carico per ciascun figlio per il quale la legge conferisca loro il diritto a un assegno familiare e purché forniscano prova di averlo ricevuto (...)

(…)

4. L'articolo 21, paragrafo 2 (...), si applica per analogia agli assegni per figli a carico».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

9 L'Österreichischer Gewerkschaftsbund ha presentato, quale organo competente per gli impiegati del settore bancario austriaco, una domanda conformemente al procedimento speciale di cui all'articolo 54, paragrafo 2, della legge relativa alle competenze ed al procedimento in materia di previdenza sociale e diritto del lavoro (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Tale domanda, diretta contro il VÖBB, quale organismo competente a rappresentare i datori di lavoro del settore bancario austriaco, mira ad ottenere che l'Oberster Gerichtshof (Corte Suprema) dichiari che gli impiegati a tempo parziale ai quali si applica il CCBB hanno diritto al pagamento per intero dell'assegno per figli a carico previsto dall'articolo 22, paragrafo 1, di detto contratto collettivo e non solo a un importo calcolato proporzionalmente alla durata del loro orario di lavoro.

11 In tale contesto, nutrendo dubbi in ordine alla portata del principio «pro rata temporis» nel procedimento pendente dinanzi ad esso, l'Oberster Gerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il principio "pro rata temporis" ai sensi della clausola 4, paragrafo 2, dell'[accordo quadro sul lavoro a tempo parziale] si applichi (in quanto opportuno) a un assegno per figli a carico, disciplinato da un contratto collettivo, che costituisce una prestazione sociale del datore di lavoro a parziale compensazione degli oneri finanziari a carico dei genitori per il mantenimento del figlio per il quale viene percepito l'assegno, a motivo della natura di tale prestazione.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione:

Se la clausola 4, paragrafo 1, dell'[accordo quadro sul lavoro a tempo parziale] debba essere interpretata nel senso che una disparità di trattamento del lavoratore a tempo parziale dovuta alla diminuzione percentuale del diritto all'assegno per figli a carico in proporzione all'orario di lavoro – in considerazione dell'ampio margine discrezionale delle parti sociali nella definizione di un determinato scopo di politica sociale ed economica e delle misure atte a raggiungere tale scopo – sia oggettivamente giustificata, presumendo che un divieto di attribuzione proporzionale

a) renda più difficile o impossibile l'impiego a tempo parziale sotto forma di riduzione dell'orario dei genitori e/o i lavori di minima entità durante i periodi di congedo parentale,

b) provochi distorsioni della concorrenza dovute a maggiori oneri finanziari per i datori di lavoro con numerosi lavoratori a tempo parziale, oltre a comportare una minore disponibilità dei datori di lavoro ad assumere lavoratori a tempo parziale,

c) favorisca i lavoratori a tempo parziale che intrattengono più rapporti di lavoro a tempo parziale e godono di più diritti a una prestazione prevista da un contratto collettivo quale l'assegno per figli a carico, o

d) favorisca i lavoratori a tempo parziale, in quanto essi dispongono di più tempo libero rispetto ai lavoratori a tempo pieno e quindi godono di migliori opportunità per la cura dei figli.

3) In caso di risposta negativa alla prima e alla seconda questione:

Se l'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali [dell'Unione europea] debba essere interpretato nel senso che, in un regime giuslavoristico nel quale una parte preponderante degli standard minimi previsti dal diritto del lavoro è stabilita sulla base di valutazioni concordi in materia di politica sociale cui sono pervenute parti contraenti del contratto collettivo particolarmente selezionate e qualificate, in caso di nullità (secondo la prassi nazionale) unicamente di una norma di dettaglio (che viola un divieto di discriminazione imposto dal diritto dell'Unione) di un contratto collettivo (nella fattispecie attribuzione proporzionale dell'assegno per figli a carico in caso di lavoro a tempo parziale), l'intera disposizione del contratto collettivo relativa a questa materia (nella fattispecie l'assegno per figli a carico) sia colpita dalla sanzione di nullità».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

12 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale debba essere interpretata nel senso che il principio «pro rata temporis» si applica al calcolo dell'importo di un assegno per figli a carico erogato dal datore di lavoro di un lavoratore a tempo parziale in esecuzione di un contratto collettivo quale il CCBB.

13 A tal riguardo occorre rilevare, in primo luogo, che alla luce delle informazioni fornite dal giudice del rinvio nella sua domanda di pronuncia pregiudiziale, l'assegno per figli a carico di cui trattasi non è una prestazione prevista dalla legge ed erogata dallo Stato. Esso è versato dal datore di lavoro sulla base di un contratto collettivo, negoziato dalle parti contraenti, a favore dei lavoratori con figli a carico.

14 Ne consegue che detto assegno non può essere qualificato come «prestazione di sicurezza sociale», ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166, pag. 1), benché il suddetto assegno persegua obiettivi analoghi a quelli di talune prestazioni previste da detto regolamento.

15 In secondo luogo, occorre constatare che stando a queste stesse informazioni, confermate in udienza, le parti nel procedimento principale concordano nel ritenere che l'assegno di cui trattasi costituisca una retribuzione versata al lavoratore.

16 Tale qualificazione dell'assegno per figli a carico corrisponde, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 36 delle sue conclusioni, a quella derivante dal diritto dell'Unione. Infatti, si deve ricordare che, secondo consolidata giurisprudenza, per «retribuzione» si intende, conformemente all'articolo 157, paragrafo 2, TFUE, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. Per costante giurisprudenza tale nozione comprende tutti i vantaggi, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (v. sentenza Hliddal e Bornand, C-216/12 e C-217/12, EU:C:2013:568, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

17 In tale contesto la Corte ha precisato che la natura giuridica di detti vantaggi è irrilevante ai fini dell'applicazione dell'articolo 157 TFUE, quando essi vengano attribuiti in relazione all'impiego (sentenza Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, punto 16).

18 La Corte ha altresì precisato che, benché numerosi tipi di vantaggi corrisposti da un datore di lavoro rispondano anche a considerazioni di politica sociale, la natura retributiva di una prestazione non può però essere messa in dubbio, quando il lavoratore ha diritto di ricevere dal suo datore di lavoro la prestazione di cui trattasi in forza dell'esistenza del rapporto di lavoro (sentenza Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punto 18).

19 Orbene, poiché l'assegno per figli a carico fa parte della retribuzione del lavoratore, esso è determinato dai termini del rapporto di lavoro concordati tra quest'ultimo e il datore di lavoro.

20 Ne consegue che se, secondo i termini di tale rapporto di lavoro, il lavoratore è assunto a tempo parziale, occorre considerare che il calcolo dell'assegno per figli a carico in applicazione del principio «pro rata temporis» è oggettivamente giustificato, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, e opportuno, ai sensi della clausola 4, punto 2, di detto accordo quadro (v., per analogia, sentenza Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

21 A tal riguardo, da un lato, occorre rilevare che è evidente come la natura della prestazione oggetto del procedimento principale non possa ostare all'applicazione della clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, dal momento che l'assegno per figli a carico, rientrando tra i vantaggi pagati in denaro al lavoratore, è una prestazione divisibile (v., per analogia, sentenze Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 116, nonché Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 34).

22 Dall'altro lato, occorre ricordare che la Corte ha già applicato il principio «pro rata temporis» ad altre prestazioni a carico del datore di lavoro e collegate a un rapporto di lavoro a tempo parziale.

23 Infatti, la Corte ha dichiarato che, in caso di lavoro a tempo parziale, il diritto dell'Unione non osta né al calcolo di una pensione di vecchiaia effettuato secondo il principio «pro rata temporis» (v., in tal senso, sentenze Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, punti 90 e 91), né a che le ferie annuali retribuite siano calcolate secondo tale medesimo principio (v., in tal senso, sentenze Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punto 33, nonché Heimann e Toltschin, EU:C:2012:693, punto 36).

24 Infatti, nelle cause sfociate nelle suddette sentenze, la considerazione di un orario di lavoro ridotto rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno costituiva un criterio obiettivo che consentiva una riduzione proporzionata dei diritti dei lavoratori interessati.

25 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla prima questione pregiudiziale dichiarando che la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale deve essere interpretata nel senso che il principio «pro rata temporis» si applica al calcolo dell'importo di un assegno per figli a carico erogato dal datore di lavoro di un lavoratore a tempo parziale, in esecuzione di un contratto collettivo quale il CCBB.

Sulle questioni seconda e terza

26 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non è necessario rispondere alla seconda e alla terza questione sollevate dal giudice del rinvio.

Sulle spese

27 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 (Prima Sezione) dichiara:

La clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell'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, come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, deve essere interpretata nel senso che il principio «pro rata temporis» si applica al calcolo dell'importo di un assegno per figli a carico erogato dal datore di lavoro di un lavoratore a tempo parziale, in esecuzione di un contratto collettivo quale quello applicabile agli impiegati di banche e banchieri austriaci.

Firme