SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

22 ottobre 2009 *

Nel procedimento C-116/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dallo Hof van Cassatie (Belgio), con decisione 25 febbraio 2008, pervenuta in cancelleria il 17 marzo 2008, nella causa

Christel Meerts

contro

Proost NV,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente della Seconda Sezione, facente funzione di presidente della Terza Sezione, dalla sig.ra P. Lindh, dai sigg. A. Rosas, U. Lõhmus (relatore) e A. Ó Caoimh, giudici,

* Lingua processuale: l'olandese.

avvocato generale: sig.ra J. Kokott
cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza dell'11 marzo 2009,

considerate le osservazioni presentate:

— per la sig.ra Meerts, dall'avv. W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— per la Proost NV, dall'avv. H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— per il governo belga, dalle sig.re L. Van den Broeck e C. Pochet, in qualità di agenti;

— per il governo ellenico, dalle sig.re E.-M. Mamouna e O. Patsopoulou nonché dai sigg. I. Bakopoulos e M. Apessos, in qualità di agenti;

— per il governo francese, dai sigg. G. de Bergues e B. Messmer, in qualità di agenti;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. M. van Beek, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 14 maggio 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della clausola 2, nn. 4-7, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995, allegato alla direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145, pag. 4), come modificata dalla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/75/CE (GU 1998, L 10, pag. 24; in prosieguo: l'«accordo quadro sul congedo parentale»).

2 Tale questione è stata sollevata nel contesto di una controversia tra la sig.ra Meerts e il suo ex datore di lavoro, la Proost NV, rispettivamente ricorrente e convenuta nella causa principale, riguardo al licenziamento della sig.ra Meerts, intervenuto mentre la ricorrente beneficiava di un congedo parentale a tempo parziale.

Contesto normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva 96/34 è intesa all'attuazione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso dalle organizzazioni interprofessionali a carattere generale (l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro - UNICE -, il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale - CEEP - e la Confederazione europea dei sindacati - CES).

4 In forza dell'art. 2 di detta direttiva, gli Stati membri dovevano mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva stessa, secondo gli Stati membri interessati, non oltre il 3 giugno 1998 o il 15 dicembre 1999.

5 Il primo comma del preambolo dell'accordo quadro sul congedo parentale recita quanto segue:

«L'(…) accordo [quadro sul congedo parentale] costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale (…), inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne».

6 Il punto 5 delle considerazioni generali di detto accordo quadro è redatto come segue:

«[C]onsiderando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole ritorno alla vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari».

7 A termini del punto 6 di tali considerazioni generali:

«[C]onsiderando che le misure volte a conciliare la vita professionale [e] familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quell[e] dei lavoratori».

8 La clausola 2 dell'accordo quadro sul congedo parentale così recita:

«(…)

3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:

a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;

(…)

4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione [da parte del lavoratore] alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo [parentale]. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

(…)».

La normativa nazionale

9 Il regio decreto 29 ottobre 1997, relativo all'introduzione del diritto al congedo parentale nel contesto dell'interruzione della carriera professionale (*Moniteur belge* del 7 novembre 1997, pag. 29930) ha trasposto la direttiva 96/34 riguardo ai lavoratori dipendenti nel settore privato.

10 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, di detto regio decreto, il lavoratore può fruire del congedo parentale per occuparsi del figlio e dispone delle seguenti possibilità:

— o sospendere l'esecuzione del contratto di lavoro per un periodo di tre mesi;

— o proseguire nelle proprie prestazioni di lavoro a tempo parziale nella forma del lavoro a metà tempo per un periodo di sei mesi, se lavora in regime di tempo pieno;

— o proseguire nelle proprie prestazioni di lavoro a tempo parziale riducendo di un quinto l'orario di lavoro per un periodo di 15 mesi, se lavora in regime di tempo pieno.

11 Il contesto generale del regime dell'interruzione della carriera è fissato al capo IV, sezione 5, della legge di rettifica 22 gennaio 1985, contenente disposizioni sociali (*Moniteur belge* del 24 gennaio 1985, pag. 699), come modificata (in prosieguo: la «legge di rettifica»).

12 Il lavoratore che fruisce del congedo parentale in base al regio decreto 29 ottobre 1997 beneficia, ai sensi degli artt. 100 e 102 della legge di rettifica, di una sovvenzione per l'interruzione, versata dall'Ufficio nazionale del lavoro, nel contesto del regio decreto 2 gennaio 1991 relativo alla concessione di sovvenzioni per l'interruzione [della carriera professionale] (*Moniteur belge* del 12 gennaio 1991, pag. 691).

13 L'art. 101 della legge di rettifica dispone quanto segue:

«Nell'ipotesi di sospensione dell'esecuzione del contratto di lavoro (…) o di riduzione della prestazione lavorativa (…), il datore di lavoro non può compiere alcun atto per porre fine unilateralmente al rapporto di lavoro, tranne in caso di motivo grave ai sensi dell'art. 35 della legge 3 luglio 1978, sui contratti di lavoro [(*Moniteur belge* del 22 agosto 1978, pag. 9277; in prosieguo: la "legge sui contratti di lavoro")], o di un motivo adeguato.

(…)

Tale divieto vige sino a tre mesi dopo il termine della sospensione dell'esecuzione del contratto di lavoro o della riduzione delle prestazioni di lavoro.

Il datore di lavoro che, nonostante le disposizioni di cui al primo comma, risolve il contratto di lavoro in assenza di un motivo grave o adeguato, è tenuto a versare al lavoratore un'indennità forfettaria pari alla remunerazione di sei mesi, ferme restando le indennità dovute al lavoratore per interruzione del contratto di lavoro.

(…)».

14 L'art. 102 della legge di rettifica così recita:

«Viene concessa un'indennità al lavoratore che concorda con il proprio datore di lavoro di ridurre la portata delle sue prestazioni di lavoro di 1/5, 1/4, 1/3 o 1/2 del numero normale di ore di lavoro di un impiego a tempo pieno ovvero chieda l'applicazione di un contratto collettivo di lavoro che preveda un regime analogo o si richiami alle disposizioni dell'art. 102 bis.

(…)».

15 A termini dell'art. 103 della stessa legge:

«Nel caso in cui il datore di lavoro ponga unilateralmente fine al contratto di lavoro, il termine di preavviso notificato al lavoratore che ha ridotto la portata delle proprie prestazioni (…) verrà calcolato come se il lavoratore non avesse ridotto le sue prestazioni. Occorre tenere conto della durata di tale termine di preavviso anche nel calcolo dell'indennità [di licenziamento] di cui all'art. 39 della legge [sui contratti di lavoro]».

16 Le questioni di diritto del lavoro relative al congedo parentale non disciplinate dalla legge di rettifica, dal regio decreto 29 ottobre 1997 o dal regio decreto 2 gennaio 1991 continuano ad essere assoggettate alla disciplina generale dei contratti di lavoro, segnatamente alla legge relativa ai contratti di lavoro.

17 L'art. 39, n. 1, di tale legge prevede quanto segue:

«Se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, la parte che recede dal contratto senza grave motivo o senza rispettare il termine di preavviso previsto dagli artt. 59, 82, 83, 84 e 115, deve pagare alla controparte un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita durante il periodo di preavviso, o per la parte restante di siffatto periodo. Tuttavia, l'indennità è sempre corrispondente all'importo della retribuzione percepita durante il periodo di preavviso, quando il congedo è concesso dal datore di lavoro in violazione delle disposizioni di cui all'art. 38, n. 3, della presente legge o dell'art. 40 della legge sul lavoro 16 marzo 1971.

L'indennità non comprende solo la retribuzione percepita, bensì parimenti i vantaggi acquisiti in forza del contratto».

18 Ai sensi dell'art. 82, n. 4, della legge relativa ai contratti di lavoro, i termini di preavviso devono essere calcolati in funzione dell'anzianità acquisita nel momento dal quale decorre il preavviso.

Causa principale e questione pregiudiziale

19 Dagli atti di causa emerge che la sig.ra Meerts era impiegata in regime di tempo pieno dal settembre 1992 alla Proost NV in base a un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Dal mese di novembre 1996, aveva beneficiato di diverse forme di interruzione della carriera e, dal 18 novembre 2002, fruendo di un congedo parentale che doveva terminare il 17 maggio 2003, lavorava a metà tempo.

20 L'8 maggio 2003, la sig.ra Meerts veniva licenziata senza preavviso, con il versamento di un'indennità di licenziamento pari a dieci mesi di stipendio, calcolata sulla base della retribuzione che percepiva all'epoca, che era dimezzata in ragione della corrispondente riduzione delle sue prestazioni di lavoro.

21 Essa contestava l'importo di tale indennità di licenziamento dinanzi allo Arbeidsrechtbank van Turnhout (Tribunale del lavoro di Turnhout), chiedendo la condanna della Proost NV al versamento di un'indennità di licenziamento calcolata sulla base della retribuzione piena che avrebbe percepito se non avesse ridotto la durata delle sue prestazioni di lavoro nel contesto del suo congedo parentale.

22 La sua domanda veniva respinta con decisione 22 novembre 2004. In appello, lo Arbeidshof te Antwerpen (Corte di appello di Anversa) confermava tale decisione. Nella sua impugnazione, la sig.ra Meerts sostiene che, sia in primo grado sia in appello, i giudici abbiano interpretato il diritto nazionale senza tener conto delle disposizioni della direttiva 96/34.

23 Ciò premesso, lo Hof van Cassatie (Corte di cassazione belga) decideva di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le disposizioni della clausola 2, nn. 4-7, dell'accordo quadro sul congedo parentale (…), debbano essere interpretate nel senso che, in caso di risoluzione unilaterale di un contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, senza grave motivo o senza rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge, durante un periodo in cui il lavoratore fruisce di un regime di prestazioni lavorative ridotte, l'indennità di licenziamento dovuta al lavoratore debba essere calcolata in funzione dello stipendio di base, come se il lavoratore non avesse diminuito le sue prestazioni lavorative in forma di congedo parentale ai sensi della clausola [2], n. 3, lett. a), d[i detto] accordo quadro».

Sulla ricevibilità

24 Il governo belga nonché la Commissione delle Comunità europee sostengono che, nella decisione di rinvio, lo Hof van Cassatie non chiarisce le ragioni per cui ritiene necessaria una risposta della Corte ai fini della soluzione della causa principale. La Commissione ritiene che, in quanto il giudice del rinvio si limita ad indicare sommariamente i motivi e i capi dell'impugnazione della ricorrente per cassazione e si limita a citare alcuni passi della sentenza di appello, detta decisione non soddisfa i requisiti relativi alla ricevibilità di una domanda di pronuncia pregiudiziale quali precisati dalla giurisprudenza.

25 Occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale ai fini della pronuncia della propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte (v., in particolare, sentenze 15 dicembre 1995, causa C-415/93,- Bosman, Racc. pag. I-4921, punto 59, e 15 giugno 2006, causa C-466/04, Acereda Herrera, Racc. pag. I-5341, punto 47).

26 La Corte, tuttavia, non può statuire su una questione pregiudiziale qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione di una norma comunitaria chiesta dal giudice nazionale non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura teorica, o quando la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (v., segnatamente, citate sentenze Bosman, punto 61, e Acereda Herrera, punto 48, nonché 5 dicembre 2006, cause riunite C-94/04 e C-202/04, Cipolla e a., Racc. pag. I-11421, punto 25).

27 A tale riguardo, la decisione di rinvio deve indicare i motivi precisi che hanno indotto il giudice nazionale ad interrogarsi sull'interpretazione del diritto comunitario e a ritenere necessaria la formulazione di questioni pregiudiziali alla Corte. In tale contesto, è indispensabile che il giudice nazionale fornisca un minimo di spiegazioni sui motivi della scelta delle disposizioni comunitarie di cui chiede l'interpretazione e sul

nesso che individua tra quelle disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia principale (v., in particolare, ordinanza 7 aprile 1995, causa C-167/94, Grau Gomis e a., Racc. pag. I-1023, punto 9; sentenze 6 dicembre 2005, cause riunite C-453/03, C-11/04, C-12/04 e C-194/04, ABNA e a., Racc. pag. I-10423, punto 46, nonché 31 gennaio 2008, causa C-380/05, Centro Europa 7, Racc. pag. I-349, punto 54).

28 Orbene, è giocoforza rilevare che, nel caso di specie, la Corte dispone di elementi sufficienti per fornire una risposta utile al giudice del rinvio.

29 Infatti, da una parte, la decisione di rinvio espone, in maniera essenziale ma precisa, i fatti da cui è scaturita la causa principale ed il contesto giuridico nazionale applicabile. Ne risulta che tale controversia trae origine nella risoluzione unilaterale, da parte della Proost NV, del contratto di lavoro a tempo pieno concluso con la sig.ra Meerts, senza rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge, durante un periodo in cui quest'ultima beneficiava di un congedo parentale e lavorava a metà tempo. Detta controversia verte sull'indennità che le è dovuta a tale titolo, ove l'indennità è stata determinata dal datore di lavoro in base alla retribuzione ridotta che l'interessata percepiva in forza del congedo parentale, e non in base alla retribuzione corrispondente a un lavoro in regime di tempo pieno.

30 D'altra parte, la decisione di rinvio espone le disposizioni comunitarie di cui il giudice del rinvio chiede l'interpretazione e chiarisce il nesso tra tali disposizioni e la normativa nazionale applicabile nel contesto della causa principale.

31 Ciò premesso, l'eccezione sollevata dal governo belga e dalla Commissione non può essere accolta, e la domanda di pronuncia pregiudiziale è pertanto ricevibile.

Sulla questione pregiudiziale

32 In limine, occorre rilevare che, con la questione sollevata, il giudice del rinvio chiede l'interpretazione della clausola 2, nn. 4-7, dell'accordo quadro sul congedo parentale, nel contesto di una controversia che verte sul calcolo dell'indennità di licenziamento dovuta a causa del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, del termine di preavviso previsto dalla legge.

33 Tuttavia, dal disposto di detta clausola risulta che, al suo n. 4, essa intende tutelare i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e, al suo n. 5, essa riconosce al lavoratore il diritto di far ritorno allo stesso posto di lavoro o ad un lavoro equivalente o analogo al termine del proprio congedo parentale.

34 Ne consegue che, con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 2, nn. 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale debba essere interpretata nel senso che essa osta a che, in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno, durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento.

35 Come risulta dal primo comma del preambolo dell'accordo quadro sul congedo parentale e dal punto 5 delle sue considerazioni generali, detto accordo quadro costituisce un impegno delle parti sociali, rappresentate dalle organizzazioni interprofessionali a carattere generale, e cioè l'UNICE, il CEEP e la CES, a porre in atto, con prescrizioni minime, misure per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, offrendo loro la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali con gli impegni familiari.

36 Emerge parimenti dal punto 6 delle considerazioni generali di detto accordo quadro che le misure volte a conciliare la vita professionale e la vita familiare dovrebbero promuovere l'introduzione, negli Stati membri, di nuove modalità flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adatte ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che a quelle dei lavoratori.

37 L'accordo quadro sul congedo parentale fa propri gli obiettivi fondamentali di cui al punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, alla quale rinvia detto accordo quadro, e che è parimenti menzionata dall'art. 136 CE, obiettivi connessi al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nonché all'esistenza di una tutela sociale adeguata dei lavoratori, eventualmente quelli che abbiano chiesto un congedo parentale ovvero ne abbiano goduto.

38 In tale prospettiva, la clausola 2, n. 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale prevede che i diritti acquisiti o in via di acquisizione, da parte del lavoratore, alla data di inizio del congedo parentale restino immutati fino alla fine del congedo stesso.

39 Risulta sia dal disposto di detta clausola 2, n. 6, sia dal contesto in cui essa si inserisce che tale disposizione mira ad evitare la perdita o la riduzione dei diritti che derivano dal rapporto di lavoro, acquisiti o in corso di acquisizione, di cui il lavoratore già dispone quando inizia il congedo parentale, e a garantire che, al termine di tale congedo, la sua situazione, riguardo a tali diritti, sia la medesima che possedeva precedentemente a detto congedo (v., in tal senso, sentenza 16 luglio 2009, causa C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Racc. pag. I-6525, punto 39).

40 È pur vero che la nozione di «diritti acquisiti o in via di acquisizione», di cui a detta clausola 2, n. 6, non è definita nell'accordo quadro sul congedo parentale e che tale accordo non rinvia nemmeno alla normativa degli Stati membri per la definizione di detta nozione.

41 Tuttavia, sia l'applicazione uniforme del diritto comunitario sia il principio di uguaglianza esigono che una disposizione di diritto comunitario, che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata, deve normalmente dar luogo, nell'intera Comunità europea, ad un'interpretazione autonoma e uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione stessa e dello scopo perseguito dalla normativa di cui trattasi (v., in particolare, sentenze 18 gennaio 1984, causa 327/82, Ekro, Racc. pag. 107, punto 11; 9 marzo 2006, causa C-323/03, Commissione/Spagna, Racc. pag. I-2161, punto 32, e 11 luglio 2006, causa C-13/05, Chacón Navas, Racc. pag. I-6467, punto 40).

42 Alla luce dell'obiettivo di parità di trattamento tra uomini e donne perseguito dall'accordo quadro sul congedo parentale, quale ricordato al precedente punto 35, detta clausola 2, n. 6, dev'essere intesa nel senso che essa esprime un principio di diritto sociale comunitario particolarmente importante e non può, pertanto, essere interpretata in modo restrittivo (v., per analogia, sentenze 26 giugno 2001, causa C-173/99, BECTU, Racc. pag. I-4881, punto 43; 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso, Racc. pag. I-7109, punto 38; 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, Racc. pag. I-2483, punto 114, e 20 gennaio 2009, cause riunite C-350/06 e C-520/06, Schultz-Hoff, Racc. pag. I-179, punto 22).

43 Dagli obiettivi dell'accordo quadro sul congedo parentale, ricordati ai precedenti punti 35-37, risulta che la nozione di «diritti acquisiti o in via di acquisizione», ai sensi della clausola 2, n. 6, di detto accordo quadro, comprende l'insieme dei diritti e dei vantaggi, in contanti o in natura, derivanti, direttamente o indirettamente, dal rapporto di lavoro, che il lavoratore può far valere nei confronti del datore di lavoro alla data di inizio del congedo parentale.

44 Tra tali diritti e vantaggi sono ricompresi tutti quelli relativi alle condizioni di lavoro, come il diritto di un lavoratore in regime di tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale ad un termine di preavviso in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, di un contratto a tempo indeterminato, termine di preavviso la cui durata dipende dall'anzianità del lavoratore nell'impresa ed il cui scopo consiste nel facilitare la ricerca di un nuovo impiego.

45 La clausola 2, n. 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale rinvia agli Stati membri e/o alle parti sociali la definizione delle modalità del contratto o del rapporto di lavoro durante il periodo del congedo parentale, ivi compresi i termini in cui il lavoratore, durante detto periodo, può continuare a maturare diritti nei confronti del datore di lavoro. Un'interpretazione teleologica e sistematica induce a ritenere che tale rinvio faccia salvo il n. 6 della stessa clausola, ai sensi del quale «i diritti acquisiti o in via di acquisizione [da parte del lavoratore] alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo [parentale]».

46 Tale insieme di diritti e vantaggi sarebbe vanificato se, nell'ipotesi di mancato rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge in caso di licenziamento intervenuto durante un congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore assunto in regime di tempo pieno perdesse il diritto a vedere che l'indennità di licenziamento che gli spetta sia determinata in base alla retribuzione relativa al suo contratto di lavoro.

47 Come afferma l'avvocato generale ai paragrafi 54 e 55 delle sue conclusioni, 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.

48 In udienza, il governo belga ha precisato che, a suo avviso, conformemente alla normativa nazionale applicabile, nell'ipotesi in cui un lavoratore assunto in regime di tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo pieno, la cui durata massima è di tre mesi, fosse licenziato senza preavviso, la sua indennità sarebbe determinata sulla base della retribuzione relativa al suo contratto, mentre, se il licenziamento riguardasse un lavoratore parimenti assunto in regime di tempo pieno, ma che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, pari alla metà o a un quinto dell'orario normale di lavoro, la retribuzione da prendere in considerazione sarebbe quella percepita durante detto congedo, atteso che, in tale periodo, il suo contratto a tempo pieno si è trasformato in un contratto a tempo parziale.

49 Secondo detto governo, tale misura si giustificherebbe in quanto sussisterebbe una discriminazione se due lavoratori assunti in regime di tempo pieno, ove l'uno fruisca di un congedo parentale a tempo parziale e l'altro lavori a tempo pieno, avessero diritto, in caso di licenziamento, a un'indennità equivalente, dal momento che due situazioni differenti sarebbero trattate nello stesso modo.

50 Un tale argomento non può essere accolto.

51 È pur vero che, mentre fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore assunto nel contesto di un contratto di lavoro a tempo pieno non svolge lo stesso numero di ore di lavoro di un lavoratore attivo in regime di tempo pieno. Tuttavia, tale circostanza non significa che l'uno e l'altro si trovino in una situazione differente rispetto al contratto di lavoro iniziale che li vincola al loro datore di lavoro.

52 Infatti, in forza di una normativa nazionale come quella applicabile nel contesto della causa principale, mentre fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, il lavoratore assunto in regime di tempo pieno continua a maturare nell'impresa un'anzianità, che è presa in considerazione ai fini del calcolo del termine di preavviso previsto dalla legge in caso di licenziamento, come se non avesse ridotto le sue prestazioni.

53 Inoltre, l'argomento del governo belga non tiene conto del fatto che il lavoratore a tempo pieno percepisce, durante il congedo parentale a tempo parziale, oltre alla retribuzione attinente alle prestazioni lavorative che continua a svolgere, un assegno forfettario, versato dall'Office national de l'emploi (Ufficio di collocamento nazionale), inteso a compensare la riduzione della retribuzione.

54 Peraltro, il periodo durante il quale un lavoratore a tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale svolge il proprio lavoro è limitato nel tempo.

55 Infine, in entrambi i casi, accostati da detto governo, la risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro sarebbe relativa ad un contratto di lavoro a tempo pieno.

56 Risulta dalle suesposte considerazioni che la clausola 2, nn. 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale va interpretata nel senso che essa osta a che — in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale — l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento.

Sulle spese

57 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Terza Sezione) dichiara:

La clausola 2, nn. 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995, allegato alla direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata dalla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/75/CE, va interpretata nel senso che essa osta a che — in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in

violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale — l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento.

Firme