Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

19 settembre 2018*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Articolo 2, paragrafo 2 – Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità – Contratto collettivo relativo alla previdenza sociale – Indennità integrativa temporanea versata a favore di ex dipendenti civili delle forze armate alleate in Germania – Cessazione del pagamento di tale indennità quando l'interessato soddisfa le condizioni per beneficiare di una pensione anticipata di vecchiaia concessa alle persone disabili, ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica»

Nella causa C-312/17,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunale superiore del lavoro del Land, Hamm, Germania), con decisione del 28 marzo 2017, pervenuta in cancelleria il 29 maggio 2017, nel procedimento

Surjit Singh Bedi

contro

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da L. Bay Larsen, presidente di sezione, J. Malenovský, M. Safjan (relatore), D. Šváby e M. Vilaras, giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per il governo tedesco, da T. Henze e J. Möller, in qualità di agenti;

– per la Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, da B. von Buchholz, Rechtsanwältin;

* Lingua processuale: il tedesco.

– per la Commissione europea, da D. Martin e M. Kellerbauer, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 maggio 2018,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Surjit Singh Bedi, da un lato, e la Bundesrepublik Deutschland (Repubblica federale di Germania) nonché la Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (Repubblica federale di Germania quale sostituto processuale del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord), dall'altro lato, relativa alla cessazione del pagamento di un'indennità integrativa temporanea, prevista da un contratto collettivo, quando l'interessato soddisfi le condizioni per beneficiare di una pensione di vecchiaia anticipata concessa alle persone con disabilità nell'ambito del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 8, da 11 e 13, e 15 della direttiva 2000/78 recitano:

«(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

(…)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

(13) La presente direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del Trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.

(…)

(15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».

4 L'articolo 1 di tale direttiva stabilisce quanto segue:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva di cui trattasi così dispone:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
   i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
   ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi».

6 L'articolo 3, paragrafi 1 e 3, della medesima direttiva stabilisce:

«1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(…)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(…)

3. La presente direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale».

7 L'articolo 16 della direttiva 2000/78 è così formulato:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;

b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

Diritto tedesco

8 Il Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (contratto collettivo relativo alla previdenza sociale dei dipendenti delle forze armate di stanza nel territorio della Repubblica federale di Germania), del 31 agosto 1971 (in prosieguo: il «TV SozSich»), è stato stipulato tra la Repubblica federale di Germania e varie organizzazioni sindacali al fine di disciplinare le condizioni di lavoro dei lavoratori occupati presso le forze armate di stanza nel suo territorio a nome degli Stati di origine, tra i quali figura il Regno Unito.

9 L'articolo 2 del TV SozSich, dal titolo «Condizioni di ammissibilità», dispone quanto segue:

«Hanno diritto alle prestazioni previste dal presente contratto collettivo i lavoratori

1. licenziati a causa di una riduzione del personale

a) derivante da una riduzione del personale militare,

b) derivante da una cancellazione di siti o unità o del loro trasferimento al di fuori del perimetro dell'attuale sede di lavoro permanente, a seguito di una decisione presa per ragioni militari dalla più alta autorità gerarchica,

2. quando, al momento del licenziamento, essi

a) lavorano a tempo pieno da almeno un anno,

b) possono provare almeno cinque anni di impiego ai sensi dell'articolo 8 del [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (contratto collettivo relativo ai dipendenti impiegati presso le forze armate di stanza nel territorio della Repubblica federale di Germania; in prosieguo: il «TV AL II»)], del 16 dicembre 1966, o del [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (contratto collettivo relativo ai dipendenti e dei servizi, delle imprese e di altri organi delle amministrazioni alleate e delle forze armate alleate nel settore di Berlino; in prosieguo: il «TV B II»)], del 30 gennaio 1968, e hanno compiuto 40 anni,

c) negli ultimi cinque anni avevano la residenza permanente nel campo di applicazione territoriale del TV AL II o del TV B II,

d) non soddisfano le condizioni per godere di una pensione di vecchiaia o di una pensione anticipata di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, e

3. se nessun altro impiego adeguato nell'ambito di applicazione della TV AL II è stato loro proposto (…)».

10 L'articolo 4 del TV SozSich, intitolato «Indennità integrativa temporanea», prevede quanto segue:

«1. Un'indennità integrativa temporanea è versata:

a) ad integrazione della remunerazione percepita per un'altra occupazione estranea alle forze armate di stanza in Germania,

b) ad integrazione delle prestazioni del Bundesanstalt für Arbeit [(Ufficio federale del lavoro, Germania)] erogate in ragione della disoccupazione o per attività di formazione professionale (indennità di disoccupazione, sussidio di disoccupazione, indennità di mantenimento),

c) ad integrazione delle indennità di malattia versate dal regime obbligatorio di assicurazione malattia a causa di malattia o delle indennità versate dall'assicurazione legale contro gli infortuni per inabilità al lavoro derivante da un infortunio sul lavoro.

(…)

3. a) (1) La base di calcolo dell'indennità temporanea versata ad integrazione della remunerazione percepita per un altro impiego [(paragrafo 1, lettera a)] è la remunerazione di base prevista dal contratto collettivo all'articolo 16, punto 1, lettera a), del TV AL II, spettante al dipendente alla data del licenziamento per un mese civile intero, sulla base dell'orario normale di lavoro settimanale previsto nel suo contratto (formula di calcolo: orario normale di lavoro settimanale x 13: 3) (…)

5. a) I dipendenti che alla data del loro licenziamento avevano raggiunto

20 anni di servizio (articolo 8 della TV AL II o del TV B II) e l'età di 55 anni, o

25 anni di servizio (articolo 8 della TV AL II o del TV B II) e l'età di 50 anni, o

beneficiano di un'indennità integrativa temporanea a norma dei paragrafi da 1 a 4 senza limiti di tempo.

(…)».

11 L'articolo 8 del TV SozSich, intitolato «Esclusione del pagamento e rimborso delle indennità integrative temporanee e partecipazione ai contributi non dovuti», così dispone, al paragrafo 1, lettera c):

«L'indennità temporanea e la partecipazione ai contributi non sono versati per i periodi:

(…)

c) successivi al mese nel corso del quale il lavoratore soddisfi le condizioni per avere diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata o ad una pensione d'invalidità ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

12 Il sig. Bedi, nato nel 1954, è stato riconosciuto gravemente disabile, con un grado di invalidità del 50%.

13 Ha cominciato a lavorare in Germania presso le forze armate del Regno Unito nel corso del 1978, quale dipendente civile e da ultimo quale custode, nel sito di Münster (Germania). In base alle clausole del suo contratto di lavoro, al rapporto di lavoro si applicavano i contratti collettivi dei dipendenti delle forze armate di stanza in Germania, tra i quali figura il TV SozSich.

14 Il sig. Bedi è stato licenziato con effetto dal 31 dicembre 2013, a causa della chiusura del sito di Münster. A partire dal 1° gennaio 2014 ha ricevuto l'indennità integrativa temporanea ai sensi dell'articolo 4 del TV SozSich (in prosieguo: l'«indennità integrativa temporanea»). Tale indennità era pari da ultimo a EUR 1 604,20 al mese.

15 Il 1° marzo 2014 il sig. Bedi ha iniziato a lavorare come guardia di sicurezza presso una società privata e, a partire dal 1° aprile 2016, è stato assunto da tale società a tempo pieno.

16 Con lettera del 23 marzo 2015 la Repubblica federale di Germania ha informato il sig. Bedi che egli soddisfaceva le condizioni per poter beneficiare di una pensione anticipata di vecchiaia per persone gravemente disabili, ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, a decorrere dal 1° maggio 2015 e che, di conseguenza, il suo diritto all'indennità integrativa temporanea sarebbe cessato il 30 aprile 2015, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich. A partire da tale data è stato interrotto il pagamento dell'indennità.

17 Nel caso del sig. Bedi, la pensione per persone gravemente disabili sarebbe pari a EUR 909,50 al mese, tenendo conto di una riduzione del 10,80% per i 36 mesi di calendario durante il quale egli godrebbe anticipatamente di questa pensione. Il massimale delle ulteriori remunerazioni che egli potrebbe ricevere in aggiunta alla pensione di vecchiaia, senza riduzione dell'importo di quest'ultima, ammonterebbe a EUR 450 al mese per una pensione di vecchiaia completa. I massimali per una remunerazione in aggiunta alla pensione di vecchiaia parziale, possibile anche nel caso del sig. Bedi, ammonterebbe a EUR 2 310, EUR 1 750 e EUR 1 200 per pensioni di vecchiaia parziali pari, rispettivamente, ad un terzo, al 50% e a due terzi di una pensione completa. Nel caso di specie, il sig. Bedi potrebbe beneficiare di una pensione pari a due terzi di una pensione completa.

18 Il sig. Bedi ha proposto un ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht di Münster (Tribunale del lavoro di Münster, Germania) nei confronti della Repubblica federale di Germania – da un lato in quanto parte contraente della TV SozSich, e dall'altro lato sulla base dell'articolo 56, paragrafo 8 dell'accordo integrativo della convenzione del 19 giugno 1951 tra gli Stati parte del trattato del Nord Atlantico sullo statuto delle forze armate per quanto riguarda le forze armate straniere di stanza nel territorio della Repubblica federale di Germania, firmato il 3 agosto 1959 e modificato il 21 ottobre 1971, il 18 maggio 1981 e il 18 marzo 1993 – per far valere la normativa del Regno Unito. Il ricorrente ha chiesto che tale giudice accertasse l'obbligo di continuare a versare a suo beneficio l'indennità integrativa temporanea dopo il 1° maggio 2015. Con sentenza notificata l'11 febbraio 2016, l'Arbeitsgericht Münster (tribunale del lavoro di Münster) ha respinto il ricorso del sig. Bedi.

19 Il sig. Bedi ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Landesarbeitsgericht Hamm (tribunale superiore del lavoro del Land, Hamm, Germania). Ha chiesto a tale giudice di accertare l'obbligo di continuare il pagamento dell'indennità integrativa temporanea, nonché il versamento della stessa indennità da aprile 2016 a dicembre 2016.

20 Il giudice del rinvio si chiede se l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich violi il divieto di discriminazione fondata sulla disabilità, di cui agli articoli 1 e 16 della direttiva 2000/78, nel caso in cui un lavoratore soddisfi le condizioni per la concessione di una pensione anticipata di vecchiaia per persone gravemente disabili ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica.

21 Secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich non introdurrebbe alcuna discriminazione, diretta o indiretta, dei lavoratori interessati. Infatti, tale disposizione, alla luce delle condizioni richieste per beneficiare della pensione anticipata, non sarebbe fondata sulla disabilità: in ogni caso, sarebbe oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per conseguirla sarebbero appropriati e necessari.

22 Tuttavia, secondo il giudice del rinvio la discriminazione non è esclusa alla luce della recente giurisprudenza della Corte, e in particolare della sentenza del 6 dicembre 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

23 A tale riguardo, il giudice del rinvio sottolinea, segnatamente, che il criterio di cui all'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich verte sul sorgere del diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata. Nei limiti in cui non rileva il beneficio effettivo della pensione di vecchiaia, bensì unicamente il diritto del lavoratore di beneficiare di una siffatta pensione, il TV SozSich porterebbe sempre a una riduzione del periodo di godimento dell'indennità integrativa temporanea per i lavoratori con disabilità, rispetto ai lavoratori non disabili. Orbene, la situazione di partenza è la stessa per entrambe le categorie di lavoratori, in quanto essi sono stati licenziati dal datore di lavoro e, a causa dell'età avanzata e della lunga durata del rapporto di lavoro, devono beneficiare di un aiuto per mantenere il tenore di vita adeguato offerto dalla loro occupazione e dai redditi a questa connessi, fino a quando godranno di una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica.

24 Il fatto di assumere quale criterio il diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata per persone con disabilità gravi, nel contesto dell'indennità integrativa temporanea, finirebbe per compromette il vantaggio dato dalla concessione di tale pensione, che ha lo scopo di tener conto delle difficoltà e dei rischi specifici che incontrano i lavoratori affetti da una grave disabilità. Poiché compensa gli svantaggi risultanti unicamente da una siffatta disabilità, tale vantaggio non dovrebbe essere preso in considerazione nell'ambito del confronto tra i lavoratori gravemente disabili e i lavoratori non disabili, e della loro situazione rispetto al beneficio dell'indennità integrativa temporanea. Diversamente, la compensazione prevista dal legislatore per le difficoltà specifiche affrontate dalle persone gravemente disabili produrrebbe effetti negativi nei loro confronti.

25 Alla luce di ciò, il Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunale superiore del lavoro del Land, Hamm) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2 [della direttiva 2000/78] debba essere interpretato nel senso che osta alla disposizione di un contratto collettivo ai sensi della quale il diritto a percepire un'indennità [integrativa temporanea], erogata in funzione della retribuzione di base prevista dal contratto collettivo, al fine di garantire mezzi di sostentamento adeguati ai lavoratori che abbiano perso il loro posto di lavoro fino al raggiungimento di una sicurezza economica attraverso il diritto a una pensione in virtù del regime pensionistico legale, cessa con il conseguimento del diritto a una pensione anticipata di vecchiaia e che, nella sua applicazione, fa riferimento alla possibilità di ricevere una pensione anticipata di vecchiaia per disabilità».

Sulla questione pregiudiziale

26 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osta alle disposizioni di un contratto collettivo che prevedono la cessazione del pagamento di un'indennità integrativa temporanea concessa al fine di garantire un reddito adeguato a un lavoratore che ha perso il posto di lavoro e fino al momento in cui

egli abbia diritto ad una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, quando detto lavoratore soddisfi le condizioni per beneficiare di una pensione di vecchiaia anticipata per persone con disabilità gravi, ai sensi di tale regime.

27 Nel caso di specie, il TV SozSich è un contratto collettivo stipulato tra la Repubblica federale di Germania e varie organizzazioni sindacali in materia di previdenza sociale dei lavoratori impiegati dalle forze armate di stanza nel territorio tedesco.

28 Va preliminarmente ricordato che, conformemente a una giurisprudenza costante della Corte, risulta dal titolo e dal preambolo, dal contenuto e dalla finalità della direttiva 2000/78 che quest'ultima si propone di fissare un quadro generale per garantire ad ogni individuo la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1, fra i quali sono menzionate le disabilità (v., in tal senso, sentenze del 18 giugno 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punto 33, e del 14 marzo 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punto 20).

29 Al fine di rispondere alla questione posta dal giudice nazionale, occorre verificare, in primo luogo, se disposizioni come quelle del TV SozSich relative all'indennità integrativa temporanea, asseritamente discriminatoria, rientrino nel campo di applicazione della direttiva 2000/78.

30 A tal proposito, il campo di applicazione della direttiva – alla luce dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), e paragrafo 3, di quest'ultima, in combinato disposto con il suo considerando 13 – deve intendersi come non esteso ai regimi previdenziali le cui prestazioni non siano assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE (sentenze del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11, C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, punto 31, nonché del 2 giugno 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punto 20).

31 Si deve quindi verificare se un'indennità integrativa temporanea come quella prevista dal TV SozSich possa essere considerata quale retribuzione ai sensi dell'articolo 157 TFUE.

32 Ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE, per «retribuzione» si intende 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.

33 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che la nozione di «retribuzione», ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, del TFUE, dev'essere interpretata in modo estensivo. Essa comprende, in particolare, tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge oppure a titolo volontario. Inoltre, la circostanza che talune prestazioni siano corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude che esse possano avere carattere di retribuzione ai sensi delle disposizioni sopra menzionate (sentenza del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11, C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, punto 35, e del 2 giugno 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punto 21).

34 La Corte ha altresì precisato che, tra i vantaggi qualificati come «retribuzione», vi sono in particolare i pagamenti effettuati dal datore di lavoro a motivo dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato che hanno lo scopo di garantire una fonte di reddito ai lavoratori, pur se questi, in casi specifici, non svolgono alcuna attività prevista dal contratto di lavoro. Inoltre, la natura retributiva di tali prestazioni non può essere messa in dubbio per il solo fatto che esse rispondono anche a considerazioni di politica sociale (sentenze del 9 dicembre 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punto 39 e del 2 giugno 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punto 22).

35 Peraltro, con riferimento alle indennità concesse dal datore di lavoro al lavoratore in occasione del suo licenziamento, la Corte ha già constatato che queste ultime costituiscono una forma di retribuzione differita, alla quale il lavoratore ha diritto in ragione del suo impiego, ma che gli viene versata al momento della cessazione del rapporto di lavoro al fine di rendere più agevole il suo adattamento alle nuove situazioni derivanti dalla stessa (sentenze del 17 maggio 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punto 13, e del 9 dicembre 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punto 37).

36 Inoltre, secondo una giurisprudenza costante, al fine di determinare se una prestazione rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 157 TFUE, soltanto il criterio relativo alla constatazione che la prestazione è stata concessa al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro tra l'interessato e il suo ex datore di lavoro, vale a dire il criterio dell'impiego desunto dalla formulazione stessa di tale articolo, può essere determinante (v., in tal senso, sentenze del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11, C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, punto 37, e del 24 novembre 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, punto 34).

37 Nel caso di specie, risulta dalla decisione di rinvio che l'indennità integrativa temporanea mira a permettere ai lavoratori anziani, impiegati in un lungo arco di tempo, e che sono stati validamente licenziati per motivi economici, di ricevere una prestazione di sostegno dopo la fine del rapporto di lavoro. Scopo di una simile indennità è di garantire loro i mezzi di sostentamento, e di compensare le difficoltà derivanti dal fatto che essi potrebbero ricevere una retribuzione inferiore nel nuovo posto di lavoro, oppure essere disoccupati. Tale indennità mira inoltre a creare un incentivo a far sì che il lavoratore resti in attività entrando in un nuovo rapporto di lavoro al di fuori del settore delle forze armate di stanza in Germania. Si versa in tale l'ipotesi, in particolare, allorché, nelle sue nuove funzioni, il lavoratore percepisca una retribuzione inferiore a quella ricevuta nell'esercizio delle funzioni da lui svolte presso dette forze armate, o addirittura inferiore all'indennità di disoccupazione.

38 Il giudice del rinvio rileva che l'indennità integrativa temporanea costituisce una prestazione previdenziale speciale finanziata attraverso le imposte, versata dalla Repubblica federale di Germania sulla base degli impegni derivanti dal TV SozSich, al di fuori del rapporto di lavoro che esisteva tra il lavoratore e lo Stato in cui egli lavorava. Tuttavia, detto giudice precisa che la Repubblica federale di Germania versa tale indennità per conto degli Stati di origine delle forze armate di stanza nel territorio tedesco.

39 In tali circostanze, nel caso di specie, si deve considerare tale indennità come concessa al sig. Bedi dal Regno Unito in quanto datore di lavoro, come osserva la Repubblica federale di Germania quale sostituto processuale del Regno Unito nelle sue osservazioni scritte.

40 Peraltro, dato che l'indennità integrativa temporanea è prevista da un contratto collettivo quale il TV SozSich, che concerne soltanto una categoria specifica di lavoratori, vale a dire i dipendenti delle forze armate di stanza nel territorio tedesco, essa è determinata dai termini del rapporto di lavoro concordati tra il lavoratore che beneficia di tale indennità e il datore di lavoro.

41 A tal proposito, l'importo di detta indennità è calcolato in base all'ultima retribuzione versata. Infatti, come osservato dal giudice del rinvio, l'indennità integrativa temporanea è concessa sulla base della retribuzione di base spettante al lavoratore alla data del suo licenziamento, a norma dell'articolo 4, paragrafo 3, lettera a), 1), del TV SozSich.

42 Ne consegue che l'indennità integrativa temporanea costituisce un beneficio effettivo, pagato in contanti dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. Essa costituisce, quindi, una «retribuzione» ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE. Pertanto, detta indennità rientra nel campo di applicazione della direttiva 2000/78.

43 In secondo luogo, occorre esaminare se l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich introduca una discriminazione fondata sulla disabilità, vietata dalla direttiva 2000/78.

44 A tale riguardo, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di detta direttiva, per «principio della parità di trattamento» s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra i quali figurano, segnatamente, gli handicap.

45 Per quanto concerne la sussistenza di una discriminazione diretta, a norma dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, una discriminazione di questo tipo si verifica quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sia un'altra in una situazione analoga.

46 Nel caso di specie, risulta dalla decisione di rinvio che tanto i lavoratori gravemente disabili quanto altre categorie di soggetti hanno diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata ai sensi del regime pensionistico obbligatorio tedesco.

47 Di conseguenza, la cessazione del pagamento dell'indennità integrativa temporanea in una situazione in cui il soggetto interessato rispetta le condizioni per beneficiare di una pensione anticipata di vecchiaia o di una pensione d'invalidità secondo il regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich, non riguarda solo i lavoratori gravemente disabili.

48 Alla luce di ciò, non si può ritenere che la disposizione in parola faccia sorgere una differenza di trattamento direttamente basata sulla disabilità, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, dal momento che essa si fonda su un criterio che non è indissolubilmente collegato alla disabilità (v., in tal senso, sentenze dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punti 72 e 74, nonché del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 37).

49 Per quanto riguarda l'esistenza di una discriminazione indiretta, si deve osservare, in via preliminare, che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), ii), della direttiva 2000/78 non è pertinente alla luce delle circostanze di cui al procedimento principale, dal momento che non è stato sostenuto che la normativa tedesca obblighi il datore di lavoro del sig. Bedi, una persona o un'organizzazione a cui la direttiva si applichi, ad adottare misure adeguate, ai sensi di tale disposizione, al fine di eliminare gli svantaggi che potrebbero eventualmente derivare dall'applicazione delle disposizioni del TV SozSich di cui al procedimento principale.

50 Quanto all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, esso prevede che sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono porre persone portatrici, segnatamente, di un particolare handicap in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, 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.

51 A tale riguardo, il giudice del rinvio rileva che i lavoratori gravemente disabili beneficiano di una pensione anticipata di vecchiaia in forza del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, in funzione del loro anno di nascita, e che, di conseguenza, di solito beneficiano di un'indennità integrativa temporanea per un periodo da uno a tre anni inferiore rispetto a quello dell'indennità concessa ai lavoratori non disabili della stessa età, finché questi ultimi non acquisiscono il diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata per persone assicurate da lungo tempo. Nel caso di specie, l'indennità integrativa temporanea è stata concessa al sig. Bedi solo fino all'età di 60 anni e 8 mesi, mentre gli sarebbe stata concessa fino all'età di 63 anni se non fosse stato affetto da disabilità grave.

52 Orbene, risulta dalla decisione di rinvio che, in considerazione della riduzione dell'importo della pensione di vecchiaia versata in anticipo nonché dei massimali di retribuzione supplementare che un lavoratore può ricevere in combinazione con questo tipo di pensione, i redditi cumulati di una

persona disabile che si trovi nella situazione del sig. Bedi sono al di sotto dei redditi cumulati, costituiti dall'importo dell'indennità integrativa temporanea cui si sommerebbe la retribuzione versata nell'ambito di un nuovo rapporto di lavoro, che sarebbero percepiti da una persona non disabile posta in una situazione identica.

53 Alla luce di ciò, si deve ritenere che, in un caso come quello di cui al procedimento principale, l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich fa sì che i redditi di un lavoratore gravemente disabile, per il periodo durante il quale gli è stata versata una pensione anticipata di vecchiaia, siano inferiori a quelli percepiti da un lavoratore non disabile. Pertanto, appare evidente che la regola prevista da tale disposizione può svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

54 A tal proposito, il governo tedesco e la Repubblica federale di Germania quale sostituto processuale del Regno Unito sostengono, nondimeno, che, in considerazione della data di concessione del diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, i lavoratori gravemente disabili e i lavoratori non disabili si trovano in situazioni di partenza oggettivamente diverse per quanto riguarda la necessità di un'indennità integrativa temporanea. Infatti, i primi non ne avrebbero più bisogno, a differenza dei secondi.

55 Tuttavia, risulta dalla giurisprudenza della Corte che i lavoratori prossimi all'età pensionabile si trovano in una situazione analoga a quella degli altri lavoratori interessati da un licenziamento dato che il rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro cessa per lo stesso motivo e alle medesime condizioni (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punto 61).

56 Infatti, il vantaggio concesso ai lavoratori gravemente disabili, consistente nel poter beneficiare della pensione di vecchiaia a partire da un'età più bassa rispetto a quella prevista per i lavoratori non disabili, non può porli in una situazione particolare rispetto a detti lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punto 62).

57 Orbene, nel caso di specie, l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich riguarda i lavoratori prossimi all'età pensionabile, che sono stati licenziati. Pertanto, i lavoratori con disabilità gravi sono in una situazione analoga a quella dei lavoratori non disabili della stessa età, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

58 Di conseguenza, conformemente a tale disposizione, si deve esaminare se la differenza di trattamento tra tali due categorie di lavoratori sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima, se i mezzi attuati per il suo conseguimento siano appropriati e se non eccedano quanto necessario per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito.

59 A tal proposito, occorre ricordare che, allo stato attuale del diritto dell'Unione, gli Stati membri e, se del caso, le parti sociali a livello nazionale dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo (sentenza del 16 ottobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punto 68, e del 26 settembre 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punto 50).

60 Nel caso di specie, come risulta dal punto 37 della presente sentenza, le disposizioni che disciplinano l'indennità integrativa temporanea, ai sensi del TV SozSich, sono volte a compensare, almeno in parte, la perdita di reddito causata dal licenziamento e a facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro delle persone interessate. In tale contesto, l'esistenza del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia, in forza del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, assicura un reddito alla persona interessata, rispetto al quale la continuità del pagamento di una indennità integrativa temporanea può non risultare indispensabile per tutelare la persona in questione.

61 Pertanto, occorre considerare che, in un caso come quello di cui al procedimento principale, la concessione di una compensazione per il futuro dei lavoratori licenziati e l'aiuto al loro reinserimento professionale, allo stesso tempo tenendo conto della necessità di una giusta ripartizione di mezzi finanziari limitati, possono essere riconosciuti quali finalità legittime, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punti 42 e 43).

62 Alla luce di ciò, si deve ammettere che tali finalità, in linea di principio, devono essere considerate tali da giustificare «oggettivamente e ragionevolmente» una differenza di trattamento basata sulla disabilità.

63 Resta ancora da verificare se i mezzi attuati per realizzare detti obiettivi siano adeguati e necessari e non eccedano quanto è indispensabile per raggiungere l'obiettivo perseguito.

64 Per quanto concerne l'adeguatezza delle disposizioni in questione del TV SozSich, va osservato che la cessazione del pagamento dell'indennità integrativa temporanea ai lavoratori che beneficiano di una pensione anticipata di vecchiaia non appare irragionevole con riferimento alla finalità di tale indennità, consistente nell'apportare, dopo la fine del rapporto di lavoro, un sostegno integrativo e temporaneo, offerto su base volontaria da parte del datore di lavoro in ragione del precedente rapporto di lavoro, fino a che il lavoratore ottenga una tutela economica derivante dal diritto ad una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica.

65 Si deve quindi ritenere che una disposizione quale l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich non appare manifestamente inadeguata alla realizzazione del legittimo obiettivo di una politica del lavoro quale quella perseguita dalle parti sociali tedesche.

66 Al fine di esaminare se tale norma ecceda quanto necessario per realizzare le finalità perseguite, occorre ricollocare tale disposizione nel contesto in cui si inserisce e prendere in considerazione il danno che essa può causare ai soggetti interessati (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punto 65).

67 Per quanto riguarda il contesto in cui si colloca l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich, il governo tedesco ritiene che le parti sociali, in relazione ai contratti collettivi, non sarebbero obbligate a scegliere la soluzione più equa, più ragionevole o più adeguata. Essi godrebbero di privilegi in materia di libertà di contrattazione collettiva, conformemente all'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»).

68 Secondo la giurisprudenza della Corte, le misure adottate attraverso la contrattazione collettiva hanno natura diversa da quelle adottate unilateralmente per via legislativa o regolamentare dagli Stati membri, in quanto le parti sociali, esercitando il loro diritto fondamentale alla negoziazione collettiva riconosciuto all'articolo 28 della Carta, hanno avuto cura di definire un equilibrio tra i loro rispettivi interessi (sentenza dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 66 e giurisprudenza ivi citata).

69 Siccome il diritto alla negoziazione collettiva proclamato all'articolo 28 della Carta rientra nell'ambito delle disposizioni del diritto dell'Unione, lo si deve esercitare, nel campo di applicazione del diritto dell'Unione, conformemente a quest'ultimo (sentenza dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 67 e giurisprudenza ivi citata).

70 Di conseguenza, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della presente direttiva, le parti sociali devono rispettare tale direttiva (v., in tal senso, sentenze dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 68, nonché del 12 dicembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punto 27).

71 Inoltre, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 16 della direttiva 2000/78, gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute segnatamente nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

72 Per quanto riguarda lo svantaggio che l'articolo 8, paragrafo 1, c), del TV SozSich può comportare per le persone interessate, si deve rilevare che, secondo il giudice del rinvio, il criterio tenuto presente da detta disposizione per quanto concerne il venir meno del diritto al pagamento dell'indennità integrativa temporanea verte sul sorgere del diritto ad una pensione di vecchiaia anticipata, senza che rilevi se la persona interessata goda effettivamente di una pensione di vecchiaia o ne abbia fatto domanda. Di conseguenza, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 52 delle conclusioni, la cessazione del pagamento dell'indennità integrativa temporanea è automatica.

73 È pur vero che un lavoratore gravemente disabile può trovarsi in una situazione in cui, per motivi propri, ritiene preferibile beneficiare di una pensione anticipata di vecchiaia, benché, come risulta dal punto 52 della presente sentenza, l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich determina, in linea di principio, il fatto che i redditi di questo lavoratore, al momento in cui egli soddisfa le condizioni per beneficiare di una siffatta pensione di vecchiaia, non siano equivalenti a quelli di un lavoratore non disabile che riceva l'indennità integrativa temporanea.

74 Tuttavia, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 54 delle sue conclusioni, a differenza di un lavoratore non disabile, un lavoratore gravemente disabile, anche se lo desidera, non ha la possibilità di continuare a lavorare e di percepire inoltre l'indennità integrativa temporanea, fino all'ottenimento di una pensione di vecchiaia non anticipata.

75 Va aggiunto che i soggetti affetti da grave disabilità hanno esigenze specifiche connesse tanto alla tutela richiesta dalla loro condizione quanto alla necessità di prevedere un eventuale aggravamento della loro situazione. Pertanto, si deve tener conto del rischio che le persone gravemente disabili si trovino esposte ad esigenze economiche incomprimibili connesse alla loro disabilità e/o che, con l'avanzare degli anni, tali esigenze economiche aumentino (v., in tal senso, sentenza del 6 dicembre 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punto 69).

76 Di conseguenza, le parti sociali, nel perseguire gli obiettivi legittimi costituiti dalla concessione di una compensazione per il futuro dei lavoratori licenziati e dall'aiuto per il loro reinserimento professionale, tenendo allo stesso tempo conto della necessità di una giusta ripartizione delle limitate risorse finanziarie, hanno omesso di prendere in considerazione elementi di rilievo riguardanti, in particolare, i lavoratori gravemente disabili.

77 Pertanto, l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), del TV SozSich determina un pregiudizio eccessivo ai legittimi interessi dei lavoratori gravemente disabili e va quindi al di là di quanto necessario per conseguire le finalità di politica sociale perseguite dalla parti sociali tedesche.

78 Di conseguenza, la differenza di trattamento risultante dalla disposizione in parola del TV SozSich non può essere giustificata ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78.

79 Alla luce dell'insieme delle considerazioni che precedono, si deve rispondere alla questione proposta dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 dev'essere interpretato nel senso che, in un caso come quello di cui al procedimento principale, esso osta alle disposizioni di un contratto collettivo che prevedono la cessazione del pagamento di un'indennità integrativa temporanea concessa al fine di garantire un reddito adeguato a un lavoratore che ha perso il posto di lavoro e fino al momento in cui egli abbia diritto ad una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, quando detto lavoratore soddisfi le condizioni per beneficiare di una pensione di vecchiaia anticipata per persone con disabilità gravi, ai sensi di tale regime.

Sulle spese

80 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 (Terza Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dev'essere interpretato nel senso che, in un caso come quello di cui al procedimento principale, esso osta alle disposizioni di un contratto collettivo che prevedono la cessazione del pagamento di un'indennità integrativa temporanea concessa al fine di garantire un reddito adeguato a un lavoratore che ha perso il posto di lavoro e fino al momento in cui egli abbia diritto ad una pensione di vecchiaia ai sensi del regime obbligatorio di assicurazione pensionistica, quando detto lavoratore soddisfi le condizioni per beneficiare di una pensione di vecchiaia anticipata per persone con disabilità gravi, ai sensi di tale regime.

Firme