Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

7 giugno 2012*

«Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Differenza di trattamento fondata sull'età — Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea — Principi generali del diritto dell'Unione — Contratto collettivo — Mancata presa in considerazione, ai fini dell'inquadramento degli assistenti di volo di una compagnia aerea nella tabella retributiva, dell'esperienza lavorativa maturata presso un'altra compagnia appartenente allo stesso gruppo di imprese — Clausola contrattuale»

Nella causa C-132/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), con decisione del 9 marzo 2011, pervenuta in cancelleria il 18 marzo 2011, nel procedimento

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

contro

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. Y. Bot

cancelliere: sig. A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per la Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, da A. Grundei, Rechtsanwalt;

— per il governo austriaco, da C. Pesendorfer, in qualità di agente;

— per la Commissione europea, da V. Kreuschitz e J. Enegren, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

* Lingua processuale: il tedesco.

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e degli articoli 1, 2 e 6 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 L 303, pag. 16).

2 Detta domanda è stata presentata nell'ambito di una lite che oppone la Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (in prosieguo: la «Tyrolean Airways») al Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (comitato d'impresa di detta compagnia aerea, in prosieguo: il «Betriebsrat»), in merito all'interpretazione del contratto collettivo applicabile agli assistenti di volo della Tyrolean Airways, nella versione applicabile alla causa principale (in prosieguo: il «contratto collettivo della Tyrolean Airways») e, in particolare, della questione della presa in considerazione dei periodi lavorativi maturati presso altre due società controllate del gruppo Austrian Airlines (in prosieguo: il «gruppo»), vale a dire l'Austrian Airlines AG (in prosieguo: l'«Austrian Airlines») e la Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (in prosieguo: la «Lauda Air»).

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 Gli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78 sono redatti come segue:

«Articolo 1

Obiettivo

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.

Articolo 2

Nozione di discriminazione

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:

(...)

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; (…)

(...)

[...]».

4 L'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, intitolato «Campo di applicazione», così dispone:

«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:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

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

(...)».

5 L'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», dispone:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

(...)».

6 A norma dell'articolo 16, lettera b), della direttiva 2000/78, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché «tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi […] siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

La normativa austriaca

7 La Tyrolean Airways e la Lauda Air sono due società controllate dall'Austrian Airlines, detenute al 100% da quest'ultima.

8 La fusione della Austrian Airlines e della Lauda Air è avvenuta in base ad un accordo delle parti sociali del 2003. Da allora, le condizioni lavorative degli assistenti di volo di queste due compagnie sono dettate da un contratto collettivo unico, che non prevede la presa in considerazione dei periodi lavorativi precedentemente effettuati presso la Tyrolean Airways.

9 I rapporti di lavoro tra la Tyrolean Airways e i suoi assistenti di volo rientrano nell'ambito di applicazione del contratto collettivo della Tyrolean Airways.

10 All'allegato III di detto contratto collettivo, intitolato «Determinazione dei salari/schema delle categorie lavorative», il punto 1, intitolato «Disposizioni generali», dispone che gli assistenti di volo sono classificati nelle categorie A o B. Detto punto 1, paragrafo 7, precisa che «il passaggio dalla categoria A alla categoria B avviene dopo il maturamento di tre anni d'anzianità, vale a dire tre anni esattamente dopo l'assunzione del dipendente come assistente di volo (in prosieguo: la «clausola controversa del contratto collettivo della Tyrolean Airways)».

11 Dalla decisione di rinvio risulta che il contratto collettivo della Tyrolean Airways non indica se il termine «assunzione» si riferisca all'assunzione da parte della Tyrolean Airways o, più in generale, ad opera di una delle tre compagnie del gruppo. Le disposizioni relative alla sfera di applicazione ratione personae di detto contratto collettivo precisano soltanto che questo si applica agli assistenti di volo della Tyrolean Airways.

12 Il punto 3 dell'allegato III del contratto collettivo della Tyrolean Airways, intitolato «Tabelle delle retribuzioni degli assistenti di volo», contiene, ai paragrafi 4 e 5, una tabella delle retribuzioni degli assistenti di volo e una tabella delle retribuzioni specifiche degli assistenti di volo con almeno 3 anni di esperienza.

13 Il punto 2.2. del contratto collettivo relativo agli assistenti di volo della Austrian Airlines dispone:

«In caso di passaggio in una categoria lavorativa superiore, la classificazione avviene:

(...)

2.2. nel caso degli assistenti di volo

2.2.1.
dalla categoria lavorativa assistenti di volo juniores non diplomati nella categoria lavorativa di volo juniores diplomati.

Il cambiamento di categoria avviene previo superamento di un esame sancito da diploma, non prima però di tre anni di anzianità. Il dipendente è quindi classificato al quarto anno di anzianità, con conseguimento di diploma».

14 I contratti lavorativi degli assistenti di volo della Tyrolean Airways contengono in genere, al loro punto 8, la seguente clausola:

«Per data di entrata in servizio, ogni volta che essa rileva per l'applicazione di una regolamentazione o di un diritto, si intende la data di entrata in servizio presso la Tyrolean Airways».

15 Dal fascicolo risulta che gli assistenti di volo devono seguire una formazione da sei a otto settimane prima di essere operativi per il loro primo volo. La formazione comprende una parte generale e una parte speciale, adattata al tipo di aereo cui l'assistente sarà destinato. Quando un assistente di volo è già stato occupato da un'altra compagnia membro del gruppo per un'assegnazione identica, il periodo formativo è ridotto a quattro settimane. Tale formazione abbreviata mira a formare gli assistenti alle specificità degli aerei utilizzati dalla compagnia.

Causa principale e questioni pregiudiziali

16 Con ricorso proposto il 27 luglio 2010 dinanzi al Landesgericht Innsbruck, il Betriebsrat ha chiesto che sia dichiarato che gli assistenti di volo occupati dalla Tyrolean Airways e che, conformemente al punto 3.5 dell'allegato III del contratto collettivo della Tyrolean Airways, hanno maturato un'esperienza di una durata complessiva di almeno 3 anni come assistenti di volo della Tyrolean Airways e/o della Austrian Airlines o della Lauda Air, devono essere classificati nella categoria lavorativa B.

17 Con sentenza del 10 dicembre 2010 detto organo giurisdizionale ha accolto tale ricorso e ha considerato che il punto 1.7 dell'allegato III del contratto collettivo dev'essere interpretato nel senso che «[i]l passaggio dalla categoria A alla categoria B avviene dopo tre anni di anzianità maturati presso il gruppo, vale a dire tre anni esattamente dopo l'assunzione come assistente di volo in seno al gruppo».

18 Adito in appello dalla Tyrolean Airways, il giudice del rinvio considera che le competenze e le conoscenze che gli assistenti acquisiscono in seno alle tre compagnie aeree appartenenti al gruppo sono sostanzialmente identiche. Ad avviso di detto giudice, le attività svolte dagli assistenti di volo in seno a dette compagnie sono quasi identiche. Esse si distinguerebbero unicamente per il fatto che la collocazione della cucina varia a seconda dell'aereo utilizzato, nonché per piccole differenze, dovute alle specificità di ogni aereo, per quanto concerne le operazioni che devono essere realizzate in volo dagli assistenti.

19 Detto organo giurisdizionale considera che la clausola controversa del contratto collettivo della Tyrolean Airways e, pertanto, la clausola figurante abitualmente al punto 8 dei contratti di lavoro degli assistenti di volo della Tyrolean Airways danno luogo ad una discriminazione fondata sull'età, a causa del fatto che esse stabiliscono una differenza in funzione dell'età alla quale gli assistenti di volo hanno acquisito le competenze e le conoscenze richieste dalla Tyrolean Airways. È vero, conformemente alla giurisprudenza della Corte, che le conseguenze giuridiche dell'inosservanza dei diritti fondamentali sono definite dal diritto nazionale, ma, stabilendo un parallelismo con le cause relative agli accordi anticoncorrenziali, il giudice del rinvio considera l'eventualità di un motivo di nullità assoluta.

20 Stando così le cose, l'Oberlandesgericht Innsbruck ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se il diritto dell'Unione vigente, ed in particolare l'art. 21 della [Carta] (in combinato disposto con l'art. 6, n. 1, TUE), il principio generale di diritto dell'Unione (art. 6, n. 3, TUE) del divieto di discriminazioni fondate sull'età e gli artt. 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78/CE ostino a una disciplina nazionale contenuta in un contratto collettivo che discrimini indirettamente i lavoratori più anziani in quanto prende in considerazione, ai fini della determinazione del livello di inquadramento nel contratto collettivo [della Tyrolean Airways] e quindi della retribuzione, soltanto le competenze e le conoscenze che essi hanno maturato come assistenti di volo presso una determinata compagnia aerea, e non anche le competenze e conoscenze sostanzialmente identiche acquisite presso un'altra compagnia aerea del medesimo gruppo. Se questo valga anche per i contratti di lavoro stipulati prima del 1° dicembre 2009.

2) Se un giudice nazionale possa trattare come parzialmente nulla e disapplicare, in forza dell'effetto diretto orizzontale dei diritti fondamentali dell'Unione, una clausola di un contratto di lavoro individuale che si ponga indirettamente in contrasto con l'art. 21 della [Carta], con il principio generale di diritto dell'Unione del divieto di discriminazioni fondate sull'età e/o con gli artt. 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78/CE, per analogia con la sentenza del 5 febbraio 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Racc. pag. I-1477), e come nella giurisprudenza relativa agli accordi contrastanti con il diritto della concorrenza figurante nella sentenza del 25 novembre 1971, Béguelin Import (22/71, Racc. pag. 949)».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

21 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione, in particolare gli articoli 2 e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una disposizione di un contratto collettivo che, ai fini della classificazione nelle categorie lavorative previste da quest'ultimo e, pertanto, della determinazione dell'importo della

retribuzione, tiene conto soltanto dell'esperienza lavorativa maturata come assistente di volo di una determinata compagnia aerea, con esclusione dell'esperienza sostanzialmente identica maturata presso un'altra compagnia appartenente allo stesso gruppo di imprese.

22 Come discende dalla giurisprudenza, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione in funzione dell'età, le parti sociali devono agire nel rispetto di tale direttiva (v. sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, Racc. pag. I-8003, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

23 Stando così le cose, si deve esaminare la prima questione alla luce soltanto della direttiva 2000/78.

24 La clausola contrattuale del contratto collettivo della Tyrolean Airways dispone che il passaggio dalla categoria lavorativa A alla categoria lavorativa B avviene dopo il maturamento di tre anni di anzianità. Tale disposizione incide quindi sulla determinazione della categoria lavorativa nella quale sono collocati i lavoratori all'atto della loro assunzione in seno a detta compagnia. Essa incide, del pari, di conseguenza, sulla loro retribuzione. Una normativa di questa natura deve essere considerata nel senso che essa stabilisce regole relative alle condizioni di accesso al lavoro, di assunzione e di retribuzione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva 2000/78.

25 Pertanto, si deve considerare che la direttiva 2000/78 si applica ad una situazione come quella che ha dato luogo alla causa principale.

26 Nel procedimento principale il Betriebsrat ha rilevato che gli assistenti di volo delle compagnie interessate che provavano già diversi anni d'esperienza lavorativa presso il gruppo sarebbero, in caso di assunzione da parte della Tyrolean Airways, retrocessi nella categoria lavorativa A.

27 La prima questione sembra basarsi sulla premessa secondo cui una discriminazione fondata sull'età potrebbe risultare dalla mancata presa in considerazione, in forza della clausola controversa del contratto collettivo della Tyrolean Airways, dei periodi lavorativi maturati presso altre compagnie del gruppo.

28 Si deve ricordare al riguardo come dall'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, in combinato disposto con l'articolo 1 della stessa, discenda che, ai fini di detta direttiva, il principio della parità di trattamento impone la mancanza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata, in particolare, sull'età. Inoltre, dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di detta direttiva risulta che, ai fini di quest'ultima, una discriminazione indiretta fondata sull'età sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di una determinata età 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.

29 Orbene, anche se una disposizione come quella il cui contenuto è esposto al punto 21 della presente sentenza può comportare una differenza di trattamento in funzione della data dell'assunzione da parte del datore di lavoro interessato, siffatta differenza non è, direttamente o indirettamente, fondata sull'età né su un evento legato all'età. Infatti, è l'esperienza eventualmente maturata da un assistente di volo presso un'altra compagnia dello stesso gruppo di imprese che non è presa in considerazione in occasione dell'inquadramento, indipendentemente dall'età di detto assistente di volo al momento della sua assunzione. La disposizione in esame si basa quindi su un criterio che non è né indissociabilmente (v., a contrario, sentenza del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Racc. pag. I-9343, punto 23), né indirettamente legato all'età dei dipendenti, anche se non è escluso che l'applicazione del criterio controverso possa, in taluni casi particolari, comportare per gli assistenti di volo interessati il passaggio dalla categoria lavorativa A alla categoria lavorativa B ad un'età più avanzata di quella degli assistenti che hanno maturato un'esperienza equivalente presso la Tyrolean Airways.

30 Di conseguenza, non si può considerare che la clausola controversa del contratto collettivo della Tyrolean Airways stabilisca una differenza di trattamento fondata sull'età, ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78.

31 Dalle precedenti considerazioni risulta che si deve rispondere alla prima questione come segue: l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 dev'essere interpretato nel senso che esso non osta ad una disposizione di un contratto collettivo che, ai fini dell'inquadramento nelle categorie lavorative previste da quest'ultimo e, pertanto, della determinazione dell'importo della retribuzione, tiene conto soltanto dell'esperienza lavorativa maturata come assistente di volo di una determinata compagnia aerea, con esclusione dall'esperienza sostanzialmente identica maturata presso un'altra compagnia appartenente allo stesso gruppo d'imprese.

Sulla seconda questione

32 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non si deve rispondere alla seconda questione.

Sulle spese

33 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 (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), 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, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una disposizione di un contratto collettivo che, ai fini dell'inquadramento nelle categorie lavorative previste da quest'ultimo e, pertanto, della determinazione dell'importo della retribuzione, tiene conto soltanto dell'esperienza lavorativa maturata come assistente di volo di una determinata compagnia aerea, con esclusione dell'esperienza sostanzialmente identica maturata presso un'altra compagnia appartenente allo stesso gruppo d'imprese.

Firme