Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

13 luglio 2017 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Articoli 1, 2 e 6 – Parità di trattamento – Divieto di discriminazione basata sul sesso – Pensione aziendale – Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Clausola 4, punti 1 e 2 – Modalità di calcolo dei diritti a pensione acquisiti – Normativa di uno Stato membro – Trattamento differente dei lavoratori a tempo parziale»

Nella causa C-354/16,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht Verden (Tribunale del lavoro di Verden, Germania), con decisione del 20 giugno 2016, pervenuta in cancelleria il 27 giugno 2016, nel procedimento

Ute Kleinsteuber

contro

Mars GmbH

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da R. Silva de Lapuerta, presidente di sezione, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relatore), C.G. Fernlund e S. Rodin, giudici,

avvocato generale: M. Szpunar

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

— per U. Kleinsteuber, da T. Ameis, rechtsanwalt,

— per la Mars GmbH, da W. Ahrens, rechtsanwalt,

— per il governo tedesco, da A. Lippstreu e T. Henze, in qualità di agenti,

— per la Commissione europea, da C. Valero e C. Hödlmayr, 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 dei punti 1 e 2 della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU 1998, L 131, pag. 10, nonché dell'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU 2006, L 204, pag. 23) e degli articoli 1 e 2, nonché dell'articolo 6, paragrafo 1, 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 la sig.ra Ute Kleinsteuber e la Mars GmbH in merito al calcolo dell'importo della pensione aziendale acquisita in qualità di lavoratrice a tempo parziale che ha lasciato l'impresa prima del verificarsi dell'evento che dà diritto alla prestazione.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 La clausola 4, punti da 1 a 4, dell'accordo quadro, è formulata come segue:

«Clausola 4: Principio di non discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

2. Dove opportuno, si applica il principio del "pro rata temporis".

3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità di servizio, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non discriminazione previsto alla clausola 4.1».

4 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, [l']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 di tale direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione» precisa quanto segue:

«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 (…)».

6 Ai sensi dell'articolo 6 della medesima direttiva, intitolato «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età»:

«1. 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.

(…)».

7 L'articolo 4, che figura al capo 1, intitolato «Parità retributiva», del titolo II della direttiva 2006/54, prevede quanto segue:

«Divieto di discriminazione

Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

(…)».

Normativa tedesca:

8 L'articolo 2, paragrafo 1, prima frase, del Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (legge per il miglioramento dei regimi pensionistici aziendali; in prosieguo: la «legge sulle pensioni») è del seguente tenore:

«Articolo 2 - Importo del diritto acquisito

Al verificarsi dell'evento che dà diritto alla pensione per raggiungimento dell'età pensionabile, per invalidità o decesso, un lavoratore che cessi anticipatamente il rapporto lavorativo e i cui diritti sussistano ai sensi dell'articolo 1 b) della presente legge e i suoi aventi causa beneficiano di un diritto pari almeno alla frazione della prestazione di cui avrebbero beneficiato in assenza di partenza

anticipata, che corrisponde al rapporto tra l'anzianità e la durata del periodo compreso tra l'entrata in servizio e il limite di età ordinario per il pensionamento per l'assicurazione pensionistica obbligatoria; invece del limite di età ordinario per il pensionamento, si tiene conto di una data anteriore quando essa è prevista dal regime pensionistico come età limite, e, al più tardi, della data in cui il lavoratore compie 65 anni, se il medesimo lascia l'azienda e chiede al contempo una pensione di vecchiaia a titolo dell'assicurazione obbligatoria per assicurati con elevata anzianità assicurativa (…)».

9 L'articolo 4, paragrafo 1, del Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato) è formulato come segue:

«Un lavoratore a tempo parziale non deve essere trattato in modo meno favorevole rispetto a un lavoratore a tempo pieno comparabile per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che esistano ragioni obiettive atte a giustificare un trattamento differente. Il lavoratore a tempo parziale deve percepire una remunerazione o un'altra prestazione a titolo oneroso divisibile la cui portata deve corrispondere almeno alla quota parte della sua durata del lavoro rispetto a quella di un lavoratore a tempo pieno comparabile. (…)».

10 La sezione 3.4 del piano pensionistico della Mars contenuto nel contratto collettivo del 6 novembre 2008 (in prosieguo: il «piano pensionistico») prevede quanto segue:

«Il "reddito" di un soggetto che può fare valere i suoi diritti a pensione equivale alla remunerazione annuale complessiva percepita dal medesimo per i servizi prestati all'impresa. (…) Qualora un soggetto che può far valere i suoi diritti a pensione abbia, durante i suoi anni di servizio che danno diritto a una pensione, lavorato a tempo parziale, in modo continuativo o temporaneo, il suo "reddito" ai sensi della prima frase è determinato sulla base della durata del lavoro settimanale contrattualmente pattuita. Tale "reddito" è ripartito su una durata di lavoro settimanale pari al tasso di attività medio durante gli anni di servizio da prendere in considerazione. Il tasso di attività è il rapporto tra la durata di lavoro normale settimanale pattuita e la durata di lavoro normale settimanale conformemente al manuale della Mars, rapporto che, tuttavia, non può eccedere il 100%».

11 La sezione 3.5 del piano pensionistico prevede quanto segue:

«Lo "stipendio che dà diritto a una pensione" di un soggetto che può far valere i suoi diritti a pensione equivale all'importo medio massimo del reddito che quest'ultimo ha ricevuto durante tre degli ultimi cinque anni di calendario pieno della sua attività che determina il diritto a una pensione (…)».

12 Ai sensi della sezione 4.1 del piano pensionistico:

«Alla luce delle condizioni e delle limitazioni previste dal presente piano pensionistico, una persona che può far valere i suoi diritti a pensione ottiene, al momento del suo pensionamento, che quest'ultimo si produca al raggiungimento del limite di età "ordinario" oppure successivamente, per ciascun anno di servizio completo che dà diritto a una pensione, una pensione annuale pari

A) allo 0,6% della quota del suo stipendio che dà diritto a una pensione inferiore all'importo medio della soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria per gli anni civili sui quali si basa il calcolo dello stipendio che dà diritto a una pensione, e

B) al 2% della quota del suo stipendio che dà diritto a una pensione superiore a tale importo medio.

(…) gli anni di servizio che danno diritto a una pensione sono tuttavia limitati a 35 anni completi in tutto».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

13 La sig.ra Kleinsteuber, nata il 3 aprile 1965, è stata impiegata presso la Mars e la sua dante causa tra il 1º ottobre 1990 e il 31 maggio 2014, ricoprendo differenti posizioni. Ha lavorato sia a tempo pieno sia a tempo parziale, con tassi di occupazione tra il 50% e il 75% dell'attività di un lavoratore a tempo pieno. La sig.ra Kleinsteuber beneficia, nei confronti della Mars e dopo il compimento dei 55 anni di età, di un diritto a una pensione aziendale.

14 Secondo il piano pensionistico, nel caso di un lavoratore non impiegato a tempo pieno, si procede innanzitutto al calcolo dello stipendio annuale pertinente del lavoratore a tempo pieno che può richiedere la pensione. Successivamente, tale stipendio è ridotto in ragione del tasso di attività medio durante il periodo di lavoro. Infine, all'importo risultante sono applicati i vari tassi relativi agli elementi costitutivi dello stipendio. L'importo della pensione aziendale è infatti calcolato sulla base di una formula detta «differenziata».

15 In tal modo si procede a una distinzione tra il reddito percepito che si colloca al di sotto della soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e quello che si colloca al di sopra di tale soglia. La soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi corrisponde, nel diritto tedesco della previdenza sociale, all'importo fino al quale lo stipendio di un soggetto che beneficia della copertura obbligatoria per legge è utilizzato dalla previdenza sociale. Gli elementi costitutivi dello stipendio che stanno al di sopra della soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi sono stati valutati, in sede di calcolo dell'importo della pensione aziendale della sig.ra Kleinsteuber, al 2% mentre gli elementi costitutivi dello stipendio che stanno al di sotto di tale limite sono stati valutati allo 0,6%.

16 Come risulta dalla decisione di rinvio, in caso di partenza anticipata di un lavoratore, si procede, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, prima frase, della legge sulle pensioni, a un calcolo al prorata temporis. Innanzitutto, si calcola il «diritto massimo fittizio», segnatamente il diritto a pensione di cui beneficerebbe il lavoratore se non partisse prematuramente dal posto di lavoro, ma restasse impiegato fino ad avere raggiunto l'età pensionabile negoziata. Poi, viene calcolato il «quoziente acquisito» stabilendo il rapporto tra l'anzianità effettiva e il tempo in cui il lavoratore avrebbe ancora dovuto prestare servizio fino al raggiungimento dell'età pensionabile, in assenza partenza anticipata. Il diritto massimo fittizio è quindi moltiplicato per il quoziente acquisito al fine di determinare l'importo della pensione aziendale o del diritto a quest'ultima.

17 Il piano pensionistico della Mars prevede, inoltre, una soglia massima per gli anni di anzianità di servizio che possono essere presi in considerazione è che è stabilita in 35 anni.

18 La sig.ra Kleinsteuber contesta dinanzi all'Arbeitsgericht Verden (tribunale del lavoro di Verden, Germania) il calcolo dell'importo della sua pensione aziendale operata dalla Mars e ritiene di avere diritto a una pensione superiore a quella calcolata da quest'ultima. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ha già indicato a tal riguardo che la normativa contenuta all'articolo 2 della legge sulle pensioni è appropriata e necessaria per il conseguimento di un legittimo obiettivo.

19 In tale contesto, l'Arbeitsgericht Verden (tribunale del lavoro di Verden) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1 a) Se il diritto dell'Unione pertinente, in particolare la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 in combinato disposto con la direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che osta a norme di legge o prassi nazionali che, nel calcolo dell'importo di una pensione aziendale o professionale, operano una distinzione tra il reddito da lavoro inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e il reddito da lavoro superiore a detta soglia (la cosiddetta "formula pensionistica differenziata") e, in proposito, non trattano

il reddito derivante da un'attività a tempo parziale calcolando, in primis, il reddito corrisposto per un corrispondente impiego a tempo pieno, e dunque la quota superiore e inferiore della soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e applicando poi tale rapporto al reddito ridotto derivante dall'impiego a tempo parziale.

b) In caso di risposta negativa alla prima questione, lettera a): se il diritto dell'Unione pertinente, in particolare la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54, in combinato disposto con la direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che osta a norme di legge o prassi nazionali che, nel calcolo dell'importo di una pensione aziendale o professionale, operano una distinzione tra il reddito da lavoro inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e il reddito da lavoro superiore a detta soglia (la cosiddetta "formula pensionistica differenziata") e, nel caso di un lavoratore dipendente che abbia lavorato in parte a tempo pieno, in parte a tempo parziale, non prevedono alcuna ripartizione per periodi (ad esempio singoli anni civili), ma stabiliscono un tasso di occupazione uniforme per la durata complessiva del rapporto di lavoro e applicano la formula pensionistica differenziata solo alla retribuzione media così ottenuta.

2) Se il diritto dell'Unione pertinente, in particolare il divieto di discriminazione in ragione dell'età sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e al quale la direttiva 2000/78, segnatamente gli articoli 1, 2 e 6 della stessa, ha dato espressione concreta, debba essere interpretato nel senso che osta a norme di legge o prassi nazionali che prevedono una pensione di vecchiaia derivante da un regime professionale di un'entità corrispondente al rapporto tra l'anzianità di servizio e la durata del periodo compreso tra l'entrata in servizio e il raggiungimento del limite di età ordinario previsto dal regime di assicurazione pensionistica obbligatoria (calcolo pro rata temporis) e che applicano, al riguardo, un limite massimo di anni di servizio rilevanti a fini pensionistici con la conseguenza che i lavoratori che hanno maturato il periodo di anzianità di servizio in giovane età percepiscono una pensione professionale inferiore rispetto ai lavoratori che hanno maturato detto periodo in età più avanzata, benché l'anzianità di servizio sia identica per le due categorie di lavoratori».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

Osservazioni preliminari

20 Dalla formulazione della prima questione pregiudiziale, lettere a) e b), risulta che il giudice del rinvio invita la Corte ad interpretare la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro e l'articolo 4 della direttiva 2006/54, in combinato disposto con la direttiva 2000/78.

21 Tuttavia, da una lettura dei motivi esposti dal giudice del rinvio risulta che quest'ultimo chiede in realtà alla Corte se una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale sia tale da comportare una discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, ai sensi dell'accordo quadro. All'occorrenza, la ricorrente nel procedimento principale potrebbe altresì legittimamente dedurre l'esistenza di una violazione del principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne, ai sensi della direttiva 2006/54, dato che, ad avviso di tale giudice, le attività a tempo parziale sono in prevalenza esercitate da donne.

22 Per contro, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale non emerge alcun elemento che permetta di esaminare se la suddetta normativa costituisca una discriminazione basata sull'età, ai sensi degli articoli 1 e 2 della direttiva 2000/78.

23 In tale contesto, va considerato che la prima questione pregiudiziale, lettere a) e b), verte sull'interpretazione della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, nonché dell'articolo 4 della direttiva 2006/54.

Sulla prima questione, lettera a)

24 Con la prima questione, lettera a), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, ai fini del calcolo dell'importo di una pensione aziendale, stabilisca una distinzione tra il reddito da lavoro inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e il reddito da lavoro superiore ad essa e che non tratti il reddito derivante da un impiego a tempo parziale calcolando, innanzitutto, il reddito corrisposto per un impiego a tempo pieno corrispondente, determinando, in seguito, le quote parte, rispettivamente, superiore e inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e, infine, applicando tale rapporto al reddito ridotto derivante dall'impiego a tempo parziale.

25 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro vieta di trattare, per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo che lavorano a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

26 Nel caso di specie, è pacifico che il metodo di calcolo della pensione aziendale consistente nello stabilire una distinzione tra gli stipendi che sono inferiori alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e quelli che la superano (in prosieguo: la «formula differenziata») si applica tanto ai lavoratori a tempo pieno quanto ai lavoratori a tempo parziale.

27 Nondimeno, la sig.ra Kleinsteuber fa valere che siffatto metodo di calcolo comporta che una quota parte troppo debole del reddito annuale che dà diritto a pensione si vede applicare il tasso più elevato del 2%. Mentre, conformemente al suo piano pensionistico, la Mars ha calcolato, sulla base di un'attività a tempo pieno, la retribuzione annuale che dà diritto a pensione applicabile alla ricorrente nel procedimento principale prima di ridurla sulla base del tasso di attività a tempo parziale di quest'ultima, ha ripartito l'importo così ottenuto in una tranche inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e una tranche superiore ad essa e ha applicato ad esse le diverse percentuali, la sig.ra Kleinsteuber ritiene che, per le persone impiegate a tempo parziale, il calcolo dovesse essere operato calcolando il reddito fittizio di una persona impiegata a tempo pieno e applicando ad esso la formula differenziata. Soltanto in seguito avrebbe dovuto operarsi una riduzione sulla base del tasso di attività a tempo parziale.

28 Tuttavia, dal fascicolo agli atti della Corte non risulta che il metodo di calcolo impiegato dalla Mars comporti una discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale.

29 Infatti, occorre constatare che la presa in considerazione del rapporto tra il periodo lavorativo effettivamente svolto dal lavoratore nel corso della sua carriera e quello di un lavoratore che abbia effettuato durante tutta la sua carriera un orario di lavoro a tempo pieno consiste in una rigida applicazione del principio del prorata temporis. Nel caso di specie, la Mars ha quindi calcolato e applicato un tasso del 71,5%.

30 A tal riguardo, si deve ricordare che la presa in considerazione del periodo lavorativo effettivamente svolto da un lavoratore nel corso della sua carriera costituisce un criterio obiettivo ed estraneo a qualsiasi discriminazione, che consente una riduzione proporzionata dei suoi diritti pensionistici (v., in tal senso, sentenza del 23 ottobre 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, punto 91).

31 Inoltre, si deve constatare che, se i diritti alla pensione aziendale della sig.ra Kleinsteuber non corrispondono all'ammontare della quota prorata temporis di un tempo pieno meglio remunerato, ciò non dipende dalla circostanza che la sig.ra Kleinsteuber abbia lavorato a tempo parziale, bensì dall'applicazione di tale principio e della formula differenziata.

32 Risulta, a tal riguardo, dal fascicolo agli atti della Corte che la pensione aziendale integra, su base volontaria da parte del datore di lavoro, le prestazioni versate dall'assicurazione pensionistica obbligatoria. Quindi, il piano pensionistico della Mars ha lo scopo di riflettere all'età del pensionamento, se possibile in modo completo e proporzionato, il livello di vita di cui beneficiava il lavoratore nel corso della sua attività.

33 La formula differenziata mira, a sua volta, a prendere in considerazione la differenza di bisogno di copertura per le porzioni di retribuzione inferiori e superiori alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi, dato che queste ultime non sono prese in considerazione in sede di calcolo della pensione versata dall'assicurazione pensionistica obbligatoria.

34 Da un lato, si deve constatare che, per i lavoratori che, a motivo del lavoro a tempo parziale, hanno percepito un reddito che dà diritto a pensione generalmente inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi, l'assicurazione pensionistica obbligatoria non contiene lacune nelle prestazioni concesse, dato che l'insieme dei loro redditi è coperto dalla suddetta assicurazione.

35 Inoltre, come fatto valere dal governo tedesco e dalla Commissione europea, il metodo di calcolo voluto dalla sig.ra Kleinsteuber, ricordato al punto 27 della presente sentenza, potrebbe comportare che le porzioni di reddito situate al di sopra della soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi siano rilevate in modo artificioso. Così, nel caso di una retribuzione a tempo parziale di livello inferiore a tale soglia, il metodo voluto dalla ricorrente nel procedimento principale comporterebbe un'applicazione del tasso del 2%, in quanto la formula differenziata sarebbe direttamente applicata alla retribuzione annuale di un lavoratore a tempo pieno corrispondente, prima ancora di ridurre quest'ultima sulla base del tasso di attività a tempo parziale del lavoratore interessato. Tuttavia, non sussiste alcuna necessità di copertura supplementare nel caso di una remunerazione di livello inferiore a detta soglia.

36 Come rilevato dalla Commissione, in tal modo si finirebbe con il sovrastimare l'attività professionale dell'interessata e con il determinare diritti nettamente più elevati senza alcuna relazione con l'attività effettiva esercitata dalla sig.ra Kleinsteuber.

37 A tal riguardo, il giudice del rinvio ha rilevato che, accogliendo la tesi della ricorrente nel procedimento principale, la Mars sarebbe tenuta ad applicare alle porzioni dello stipendio della sig.ra Kleinsteuber inferiori alla suddetta soglia, oltre ai contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria, la percentuale più elevata del 2% prevista dal piano pensionistico e, infine, a versare in tal modo una pensione aziendale proporzionalmente superiore anche per le suddette porzioni di stipendio.

38 Si deve considerare, dall'altro lato, che lo scopo della formula differenziata, volto a tenere conto della differenza di bisogno di copertura per le porzioni di remunerazione inferiori e superiori alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi, costituisce una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifica una differenza di trattamento come quella oggetto del procedimento principale.

39 In tale contesto, non si può affermare che la normativa oggetto del procedimento principale costituisce una discriminazione fondata sul tipo di lavoro ai sensi dell'accordo quadro, né, pertanto, una violazione del principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne, ai sensi della direttiva 2006/54.

40 In considerazione di quanto precede, alla prima questione, lettera a), occorre rispondere nel senso che la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che, ai fini del calcolo dell'importo di una pensione aziendale, stabilisca una distinzione tra il reddito da lavoro inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e il reddito da lavoro superiore ad essa e che non tratti il reddito derivante da un impiego a tempo parziale calcolando, innanzitutto, il reddito corrisposto per un impiego a tempo pieno corrispondente, determinando, in seguito, le quote parte, rispettivamente, superiore e inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e, infine, applicando tale rapporto al reddito ridotto derivante dall'impiego a tempo parziale.

Sulla prima questione, lettera b)

41 Con la prima questione, lettera b), il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, ai fini del calcolo dell'importo di una pensione aziendale di un lavoratore dipendente che abbia lavorato in parte a tempo pieno e in parte a tempo parziale, stabilisca un tasso di attività uniforme per la durata complessiva del rapporto di lavoro.

42 Occorre stabilire, ai sensi della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, se i lavoratori a tempo parziale siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili a motivo della fissazione di un tasso di attività uniforme per le annualità di carriera che possono essere computate.

43 Orbene, la determinazione di un tasso di tempo parziale sembra costituire un metodo che consente di valutare l'insieme del lavoro effettuato dal lavoratore a tempo parziale. Non si può, per contro, presumere, per il calcolo relativo ai lavoratori a tempo parziale, che questi ultimi avrebbero lavorato a tempo pieno durante tutto il periodo.

44 La Mars fa valere che l'applicazione di un tasso di attività uniforme alle annualità di carriera che possono essere computate riflette semplicemente i diversi tempi di lavoro nel corso dell'attività, ma non le varie remunerazioni percepite nel corso di tale periodo. Infatti, secondo tale società, il piano pensionistico comporta un impegno a una prestazione pensionistica legata all'ultima remunerazione e la remunerazione percepita nel corso del rapporto di lavoro sarebbe ininfluente ai fini del calcolo della pensione di vecchiaia.

45 A tal riguardo, nessun elemento risultante dal fascicolo agli atti della Corte consente di stabilire che un metodo di calcolo diverso, come quello consistente nello scindere in periodi i tempi di lavoro compiuti a servizio della Mars, consentirebbe un calcolo più appropriato e più equo, alla luce del principio del prorata temporis.

46 Spetta al giudice del rinvio, l'unico a possedere una conoscenza approfondita della causa, verificare se ciò avvenga nel caso di specie e, in particolare, accertarsi che il metodo di calcolo della pensione di vecchiaia oggetto del procedimento principale non violi detto principio, il cui rispetto è imposto, nella fattispecie oggetto del procedimento principale, dalla clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro.

47 In considerazione di quanto precede, alla prima questione, lettera b), occorre rispondere nel senso che la clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro, nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che, nel calcolo dell'importo di una pensione aziendale di un lavoratore dipendente che abbia lavorato in parte a tempo pieno e in parte a tempo parziale, stabilisca un tasso di occupazione uniforme per la durata complessiva del rapporto di lavoro, purché tale metodo di calcolo della pensione di vecchiaia non violi la regola del prorata temporis. Spetta al giudice del rinvio verificare che ciò avvenga nel caso di specie.

Sulla seconda questione

48 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 1 e 2 nonché l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che preveda una pensione aziendale di un'entità corrispondente al rapporto tra l'anzianità di servizio e la durata del periodo compreso tra l'entrata in servizio nell'azienda e il raggiungimento del limite di età ordinario previsto dal regime di assicurazione pensionistica obbligatoria (calcolo pro rata temporis) e che applichi un limite massimo alle annualità di servizio che possono essere computate.

49 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva, sussiste una discriminazione diretta quando una persona, a motivo della sua età, è trattata meno favorevolmente di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, sussiste una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone di una particolare età rispetto ad altre persone, a meno che 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.

50 Per quanto riguarda la questione della sussistenza di una disparità di trattamento direttamente o indirettamente fondata sull'età, il giudice del rinvio rileva che il metodo di calcolo oggetto del procedimento principale comporta che i lavoratori che hanno acquisito la loro anzianità di servizio quando erano più giovani ricevano una pensione aziendale inferiore a quella percepita dai lavoratori che hanno acquisito la loro anzianità di servizio quando erano più vecchi, a parità di anzianità di servizio.

51 Come rilevato dal governo tedesco, né la normativa nazionale né la soglia prevista dal piano pensionistico rinviano direttamente al criterio dell'età. Inoltre, la normativa di cui trattasi si applica allo stesso modo ai lavoratori di tutte le età.

52 La normativa in questione non è quindi direttamente fondata sul criterio dell'età, ma su quello dell'anzianità di servizio nell'azienda.

53 Nondimeno, dalla decisione di rinvio risulta che l'effetto secondario prodotto dall'apposizione di un limite alle annualità di carriera che possono essere computate si manifesta sempre quando l'età di entrata in servizio del lavoratore che va in pensione in anticipo è inferiore alla differenza tra l'età limite per il pensionamento e il tetto massimo in annualità. Quindi, nel caso in cui l'età limite per il pensionamento fosse di 65 anni e in cui alle annualità che possono essere computate fosse apposto un tetto massimo di 35, i lavoratori che vanno in pensione anticipatamente che hanno iniziato a lavorare prima dell'età di 30 anni sarebbero svantaggiati in termini di calcolo dei diritti di pensione aziendale.

54 Si deve quindi constatare che una tale differenza di trattamento risulterebbe dall'interazione tra il tetto massimo alle annualità che possono essere computate ed altri fattori, quali il metodo di riduzione del prorata temporis previsto all'articolo 2, paragrafo 1, prima frase, della legge sulle pensioni.

55 L'esistenza di uno svantaggio per un determinato gruppo di età deriverebbe dunque dall'applicazione combinata di disposizioni e dalla congiunzione di parametri particolari.

56 Il giudice del rinvio rileva, inoltre, che «astrattamente, è possibile affermare che l'effetto sfavorevole [della normativa oggetto del procedimento principale] è tanto più significativo quanto più il lavoratore era giovane quando ha iniziato il rapporto di lavoro, i periodi di servizio erano corti e il tetto massimo alle annualità che possono essere computate è fissato in basso». Il governo tedesco osserva, a sua volta, che il metodo di calcolo oggetto del procedimento principale ha tipicamente l'effetto, «in talune

situazioni», di provocare una disparità di trattamento indiretta dei lavoratori più giovani dato che è soltanto nel loro caso che, in sede di calcolo del diritto massimo fittizio, il tetto massimo delle annualità di carriera è raggiunto e rientra in tal modo nel calcolo.

57 Per contro, la Mars rileva, da un lato, che la seconda questione posta dal giudice del rinvio non è utile alla soluzione del procedimento principale, dato che, nel calcolo dei suoi diritti, la carriera della sig.ra Kleinsteuber non sarebbe stata ridotta.

58 Dall'altro, la Mars fa valere che la riduzione prorata temporis prevista all'articolo 2, paragrafo 1, prima frase, della legge sulle pensioni non comporta sempre uno svantaggio per i lavoratori più giovani e che tale disposizione non è, in ogni caso, determinata in funzione dell'età bensì dell'anzianità di servizio.

59 Spetta al giudice del rinvio, l'unico a possedere una conoscenza diretta della causa di cui è investito, effettuare le verifiche necessarie al fine di stabilire se la normativa oggetto del procedimento principale sia, concretamente e al di là di circostanze aleatorie, atta a comportare una differenza di trattamento indirettamente fondata non sull'anzianità di servizio, ma sull'età.

60 Al medesimo spetta altresì verificare che il problema sollevato non sia ipotetico, ma si rapporti ai fatti discussi dalle parti del procedimento principale. Una simile questione non può, infatti, essere posta in modo astratto e ipotetico, ma deve essere eventualmente oggetto di un'analisi caso per caso.

61 Occorre infatti ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita all'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito (sentenza dell'11 settembre 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punto 21 e giurisprudenza ivi citata). Inoltre, lo spirito di collaborazione che deve presiedere al funzionamento del rinvio pregiudiziale implica che, dal canto suo, il giudice nazionale tenga presente la funzione assegnata alla Corte, che è quella di contribuire all'amministrazione della giustizia negli Stati membri e non di esprimere pareri consultivi su questioni generali o ipotetiche (sentenze del 12 giugno 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punto 32, e del 26 febbraio 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punto 42).

62 Nel caso in cui, in seguito a questa valutazione, detto giudice constatasse l'esistenza di una tale differenza di trattamento, si deve ricordare che, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, siffatta differenza di trattamento non deve essere considerata come una discriminazione laddove sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

63 A tal proposito, dal fascicolo agli atti della Corte risulta che la normativa oggetto del procedimento principale persegue simultaneamente finalità di politica sociale relative alla mobilità e al regime pensionistico, e la finalità principale delle pensioni aziendali, che è quella di ricompensare la fedeltà dei lavoratori all'impresa. Detta normativa tiene altresì conto dell'interesse dell'impresa a che l'onere derivante dalle pensioni aziendali in conseguenza dei diritti acquisiti sia chiaro e calcolabile.

64 A tal riguardo, la Mars ha fatto valere che la finalità di tale normativa e, in particolare, del regime di pensione professionale di cui trattasi, è quella di trovare una regola applicabile al calcolo dell'importo dei diritti acquisiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, che rispetti la concezione ampia del regime delle pensioni aziendali che occupano il primo posto tra i piani previdenziali abituali, e di contribuire così alla generalizzazione delle pensioni aziendali, dato che queste ultime sono prestate su base volontaria dal datore di lavoro.

65 Si deve considerare che siffatti obiettivi, che mirano a stabilire un equilibro tra gli interessi in gioco, nell'ambito di preoccupazioni che rientrano nella politica del lavoro e della protezione sociale, al fine di assicurare una prestazione di pensione professionale, possono essere considerati come finalità di interesse generale.

66 Per quanto riguarda il carattere appropriato della normativa oggetto del procedimento principale, occorre rilevare che l'adozione di un metodo di calcolo di un diritto legittimamente acquisito in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro che si basi sulla durata prorata temporis dell'anzianità effettiva in rapporto all'anzianità possibile fino al limite di età ordinario per il pensionamento, e su un tetto massimo delle annualità di carriera che possono essere computate non risulta irragionevole rispetto alla finalità del regime di pensione aziendale oggetto del procedimento principale.

67 Lo stesso dicasi per quanto riguarda il carattere necessario della normativa oggetto del procedimento principale. Infatti, si deve sottolineare che non si possono creare incentivi a restare nell'impresa fino all'età legale del pensionamento senza concedere al lavoratore che fa tale scelta un vantaggio rispetto al lavoratore che lasci l'impresa in anticipo. Inoltre, dal fascicolo agli atti della Corte non risulta alcun elemento tale da rimettere seriamente in discussione la necessità di una simile normativa, né alcuna altra regola di calcolo, come quella voluta dalla sig.ra Kleinsteuber, che consenta di conseguire in modo altrettanto efficace gli obiettivi perseguiti, e, in particolare, quello relativo alla generalizzazione delle pensioni aziendali.

68 In considerazione di tutto quanto precede, alla seconda questione occorre rispondere nel senso che gli articoli 1 e 2 nonché l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che preveda una pensione aziendale di entità corrispondente al rapporto tra l'anzianità di servizio e la durata del periodo compreso tra l'entrata in servizio nell'azienda e il raggiungimento del limite di età ordinario previsto dal regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e che applichi un limite massimo alle annualità di servizio che possono essere computate.

Sulle spese

69 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

1) La clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, allegato alla direttiva 97/81/CE, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata, nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che, ai fini del calcolo dell'importo di una pensione aziendale, stabilisca una distinzione tra il reddito da lavoro inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi al regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e il reddito da lavoro superiore ad essa e che non tratti il reddito derivante da un impiego a tempo parziale calcolando, innanzitutto, il reddito corrisposto per un impiego a tempo pieno corrispondente, determinando, in seguito, le quote parte, rispettivamente, superiore e inferiore alla soglia di reddito massima considerabile per il calcolo dei contributi e, infine, applicando tale rapporto al reddito ridotto derivante dall'impiego a tempo parziale.

2) **La clausola 4, punti 1 e 2, del suddetto accordo nonché l'articolo 4 della direttiva 2006/54 devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che, nel calcolo dell'importo di una pensione aziendale di un lavoratore dipendente che abbia lavorato in parte a tempo pieno e in parte a tempo parziale, stabilisca un tasso di occupazione uniforme per la durata complessiva del rapporto di lavoro, purché tale metodo di calcolo della pensione di vecchiaia non violi la regola del prorata temporis. Spetta al giudice del rinvio verificare che ciò avvenga nel caso di specie.**

3) **Gli articoli 1 e 2 nonché l'articolo 6, paragrafo 1, 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 devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che preveda una pensione aziendale di entità corrispondente al rapporto tra l'anzianità di servizio e la durata del periodo compreso tra l'entrata in servizio nell'azienda e il raggiungimento del limite di età ordinario previsto dal regime di assicurazione pensionistica obbligatoria e che applichi un limite massimo alle annualità di servizio che possono essere computate.**

Firme