

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

8 maggio 2019 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 96/34/CE – Accordo quadro sul congedo parentale – Clausola 2, punto 6 – Lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno in situazione di congedo parentale a tempo parziale – Licenziamento – Indennità di licenziamento e indennità per congedo di riqualificazione – Modalità di calcolo – Articolo 157 TFUE – Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile – Congedo parentale a tempo parziale preso essenzialmente da lavoratrici di sesso femminile – Discriminazione indiretta – Fattori oggettivamente giustificati estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso – Insussistenza»

Nella causa C-486/18,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia), con decisione dell'11 luglio 2018, pervenuta in cancelleria il 23 luglio 2018, nel procedimento

RE

contro

Praxair MRC SAS,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen e M. Safjan (relatore), giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per RE, da J. Buk Lament, avocate;
- per Praxair MRC SAS, da J.-J. Gatineau, avocat;
- per il governo francese, da E. de Moustier e R. Coesme, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da A. Szmytkowska e C. Valero, in qualità di agenti,

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

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 157 TFUE nonché della clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul congedo parentale»), contenuto nell'allegato

alla direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1996, L 145, pag. 4), come modificata dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997 (GU 1998, L 10, pag. 24), (in prosieguo: la «direttiva 96/34»).

2 Tale domanda è stata presentata nel contesto di una controversia che vede contrapposti RE e Praxair MRC SAS con riguardo alle modalità di calcolo dell'indennità di licenziamento e dell'indennità per congedo di riqualificazione che le sono state versate nel contesto del suo licenziamento per motivi economici, intervenuto durante il suo congedo parentale a tempo parziale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

La direttiva 96/34 e l'accordo quadro sul congedo parentale

3 La direttiva 96/34 è stata abrogata, con effetto dall'8 marzo 2012, dall'articolo 4 della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34 (GU L 68, pag. 13). Tuttavia, tenuto conto dell'epoca dei fatti di cui alla causa principale, questa resta disciplinata dalla direttiva 96/34 e dall'accordo quadro sul congedo parentale.

4 La direttiva 96/34 era intesa all'attuazione dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso dalle organizzazioni intercategoriale a carattere generale, vale a dire l'Unione delle confederazioni europee delle industrie e dei datori di lavoro (UNICE), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES).

5 A termini del primo comma del preambolo dell'accordo quadro sul congedo parentale: «L'(...)accordo [quadro sul congedo parentale] costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne».

6 I punti da 4 a 6 delle considerazioni generali di detto accordo quadro disponevano quanto segue:

«4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 16 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;

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

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

7 La clausola 1 di detto accordo quadro, rubricata «Oggetto e campo di applicazione», prevedeva quanto segue:

«1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.

2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro».

8 La clausola 2 dello stesso accordo quadro, intitolata «Congedo parentale», era così formulata:

«1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

(...)

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

(...)

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

(...».

L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

9 La clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), contenuto nell'allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, concernente l'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), stabilisce quanto segue:

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

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

Diritto francese

10 A termini dell'articolo L. 1233-71 del codice del lavoro, nella sua versione in vigore alla data dei fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»):

«Nelle imprese o negli stabilimenti con più di mille dipendenti, nonché nelle imprese menzionate all'articolo L. 2331-1 e in quelle menzionate all'articolo L. 2341-4, ove esse occupino complessivamente più di mille dipendenti, il datore di lavoro propone a ogni dipendente di cui intenda pronunciare il licenziamento per motivi economici un congedo di riqualificazione inteso a consentire al dipendente di beneficiare di azioni di formazione e di prestazioni di una cellula di accompagnamento dei passaggi necessari alla ricerca di un impiego.

La durata del congedo di riqualificazione non può essere superiore a nove mesi.

Detto congedo inizia, se necessario, con un bilancio di competenze inteso a consentire al dipendente di definire un progetto professionale e, eventualmente, di determinare le azioni di formazione necessarie alla sua riqualificazione, attuate durante il periodo di cui al primo comma.

Il datore di lavoro finanzia la totalità di queste azioni».

11 L'articolo L. 1233-72 del codice del lavoro così recita:

«Il congedo di riqualificazione è preso durante il preavviso, dalla cui esecuzione il dipendente è dispensato.

Ove la durata del congedo di riqualificazione ecceda la durata del preavviso, il termine di quest'ultimo è riportato sino alla fine del congedo di riqualificazione.

L'importo della retribuzione che eccede la durata del preavviso è pari all'importo dell'allocatione di conversione di cui al punto 3 dell'articolo L. 5123-2. Le disposizioni di cui agli articoli L. 5123-4 e L. 5123-5 sono applicabili a questa retribuzione».

12 L'articolo L. 1234-9 del codice del lavoro prevede quanto segue:

«Il dipendente titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, licenziato dopo avere maturato un anno di anzianità ininterrotto presso il medesimo datore di lavoro, ha diritto, salvo in caso di colpa grave, a un'indennità di licenziamento.

Le modalità di calcolo di tale indennità sono determinate in base alla retribuzione lorda che il lavoratore percepiva prima della risoluzione del rapporto di lavoro (...).

13 L'articolo L. 3123-13 del codice del lavoro così dispone:

«L'indennità di licenziamento e l'indennità di pensionamento spettanti al dipendente che è stato occupato a tempo pieno e a tempo parziale presso la medesima impresa sono calcolate proporzionalmente ai periodi di impiego compiuti con l'una e l'altra delle due modalità suddette a decorrere dall'assunzione».

14 L'articolo R. 1233-32 del codice del lavoro, relativo all'allocatione per il congedo di riqualificazione, recita quanto segue:

«Durante il periodo di congedo di riqualificazione eccedente la durata del preavviso, il lavoratore percepisce una retribuzione mensile a carico del datore di lavoro.

L'importo di tale retribuzione è pari almeno al 65% della retribuzione mensile lorda media soggetta ai contributi di cui all'articolo L. 5422-9 a titolo dei primi dodici mesi precedenti alla notifica del licenziamento.

Detto importo non può essere inferiore a una retribuzione mensile pari all'85% del prodotto tra il salario minimo di crescita di cui all'articolo L. 3231-2 e il numero di ore corrispondente alla durata collettiva del lavoro stabilita dall'impresa.

Detto importo non può essere inferiore all'85% dell'importo della retribuzione garantita versata dal datore di lavoro in applicazione dell'articolo 32 della legge n. 2000-37 del 19 gennaio 2000, relativa alla riduzione negoziata dell'orario di lavoro.

Ogni mese il datore di lavoro consegna al dipendente un bollettino indicante l'importo e le modalità di calcolo di tale retribuzione».

15 L'articolo R. 1234-4 del codice del lavoro così dispone:

«La retribuzione da computare ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento è, secondo la formula più vantaggiosa per il dipendente:

- 1 un dodicesimo della retribuzione degli ultimi dodici mesi precedenti al licenziamento; oppure
- 2 un terzo della retribuzione degli ultimi tre mesi. In tal caso, qualsiasi premio o gratifica, di carattere annuale o straordinario, corrisposto al dipendente in tale periodo è computato solo nel limite di un importo calcolato proporzionalmente».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

16 Il 22 novembre 1999, RE è stata assunta da Materials Research Corporation, divenuta Praxair MRC, in qualità di assistente commerciale, nel contesto di un contratto di lavoro a tempo determinato e in regime di tempo pieno. Con un'appendice del 21 luglio 2000, questo contratto di lavoro è stato trasformato in un contratto in regime di tempo pieno a tempo indeterminato, a far data dal 1° agosto 2000.

17 RE ha beneficiato di un primo congedo di maternità per il periodo dal 4 febbraio al 19 agosto 2001, seguito da un congedo parentale per l'educazione dei figli dal 6 settembre 2001 al 6 settembre 2003. Successivamente, ha fruito di un secondo congedo di maternità per il periodo dal 6 novembre 2007 al 6 giugno 2008, seguito da un congedo parentale per l'educazione dei figli a far data dal 1° agosto 2008, in forma di riduzione pari a un quinto del suo orario di lavoro. Quest'ultimo congedo doveva terminare il 29 gennaio 2011.

18 Il 6 dicembre 2010, RE è stata licenziata nel contesto di una procedura di licenziamento collettivo per motivi economici ed ha accettato un congedo di riqualificazione di una durata di nove mesi.

19 Dopo aver rinunciato alla riduzione dell'orario di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2011, RE ha definitivamente lasciato Praxair MRC in data 7 settembre 2011.

20 Il 30 settembre 2011, RE ha adito il conseil de prud'hommes de Toulouse (Tribunale del lavoro di Tolosa, Francia) contestando il licenziamento e proponendo varie domande, in particolare per ottenere il pagamento di EUR 941,15 a titolo di integrazione dell'indennità di licenziamento ed EUR 1 423,79 a titolo di integrazione dell'assegno per congedo di riqualificazione.

21 Con decisione del 12 settembre 2013, detto giudice ha respinto le due domande di RE.

22 Con sentenza del 14 ottobre 2016, la cour d'appel de Toulouse (Corte d'appello di Tolosa, Francia) ha confermato il rigetto di dette domande proposte da RE dinanzi al conseil de prud'hommes de Toulouse (Tribunale del lavoro di Tolosa).

23 Il 14 dicembre 2016, RE ha proposto ricorso in cassazione avverso detta sentenza, sostenendo che la cour d'appel de Toulouse (Corte d'appello di Tolosa) aveva violato la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale.

24 La Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) rileva che, secondo la sua giurisprudenza, occorrerebbe, in applicazione dell'articolo L. 3123-13 del codice del lavoro, calcolare l'importo dell'indennità di licenziamento dovuta a RE prendendo in considerazione, proporzionalmente, i periodi di lavoro compiuti a tempo pieno e a tempo parziale. Quanto all'indennità per il congedo di riqualificazione, dovrebbe essere fissata, conformemente all'articolo R. 1233-32 del codice del lavoro, sulla base della retribuzione mensile lorda media in ragione dei dodici ultimi mesi precedenti la notifica del licenziamento a RE.

25 Detto giudice sottolinea tuttavia che, nella sua sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), la Corte ha statuito che, in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità dovuta al lavoratore non può essere calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento. La Corte avrebbe seguito la medesima interpretazione nella sentenza del 27 febbraio 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), relativa al calcolo dell'importo di un'Indennità forfettaria di tutela.

26 Il giudice del rinvio si chiede se la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale sia applicabile alle disposizioni relative alle modalità di calcolo dell'indennità per il congedo di riqualificazione, che è versata successivamente al licenziamento del lavoratore interessato.

27 Nell'ipotesi in cui la Corte ritenesse che occorre, per calcolare l'importo dell'indennità di licenziamento e dell'allocatione per il congedo di riqualificazione, fondarsi su un lavoro svolto a tempo pieno, l'assenza di effetti diretti delle direttive dell'Unione europea in una controversia che vede opposti unicamente privati porterebbe il giudice del rinvio a prendere in considerazione tutte le disposizioni del suo diritto nazionale ai fini di un'interpretazione conforme. Tuttavia, interpretare l'articolo L. 3123-13 del codice del lavoro conformemente alla direttiva 96/34 e all'accordo quadro sul congedo parentale potrebbe risolversi nel procedere a un'interpretazione contra legem di questa disposizione nazionale. Inoltre, non sarebbe certo che l'articolo R. 1233-32 del codice del lavoro possa essere interpretato conformemente alla clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale.

28 Peraltro, il giudice del rinvio considera che l'articolo 157 TFUE si applica ad una controversia come quella oggetto del procedimento principale ove le prestazioni in questione ricadano nella nozione di «retribuzione», ai sensi di detto articolo. Detto giudice sottolinea che un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale e che ne consegue una discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori di sesso femminile.

29 Nel contesto dell'esame di elementi oggettivi che giustificano una tale discriminazione, occorrerebbe tener conto della clausola 4, punti 1 e 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale. Il giudice del rinvio sottolinea tuttavia che, al punto 51 della sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), la Corte ha rilevato che un lavoratore che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale e un lavoratore attivo a tempo pieno non si trovano in una situazione differente rispetto al contratto di lavoro iniziale che li vincola al loro datore di lavoro.

30 Alla luce di quanto sopra, la Cour de cassation (Corte di cassazione) ha deciso di sospendere il processo e di sottoporre alla Corte le questioni pregiudiziali seguenti:

«1) Se la clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale (...) debba essere interpretata nel senso che essa osti all'applicazione, ad un lavoratore che si trovava in congedo parentale a tempo parziale al momento del licenziamento, di una disposizione di diritto interno quale l'articolo L. 3123-13 del codice del lavoro, applicabile all'epoca dei fatti, secondo cui "l'indennità di licenziamento e l'indennità di pensionamento spettanti al lavoratore che è stato occupato a tempo pieno e a tempo parziale presso la medesima impresa sono calcolate proporzionalmente ai periodi di impiego compiuti con l'una e l'altra delle due modalità suddette a decorrere dall'assunzione".

2) Se la clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale (...) debba essere interpretata nel senso che essa osti all'applicazione ad un lavoratore che si trovava in congedo parentale a tempo parziale al momento del licenziamento di una disposizione di diritto interno quale l'articolo R. 1233-32 del codice del lavoro, ai sensi del quale, durante il periodo di congedo di riqualificazione eccedente la durata del preavviso, il lavoratore percepisce una retribuzione mensile a carico del datore di lavoro, il cui importo è pari almeno al 65% della retribuzione mensile lorda media soggetta ai contributi di cui all'articolo L. 5422-9 del codice del lavoro a titolo dei dodici mesi precedenti alla notifica del licenziamento.

3) In caso di risposta affermativa all'una o all'altra delle due questioni precedenti, se l'articolo 157 [TFUE] debba essere interpretato nel senso che esso osti a disposizioni di diritto interno come quelle di cui agli articoli L. 3123-13 del codice del lavoro, applicabile all'epoca dei fatti, e R. 1233-32 del medesimo codice, nella misura in cui un numero molto maggiore di donne che di uomini sceglie di fruire di un congedo parentale a tempo parziale e la discriminazione indiretta che ne deriva, sotto il profilo della percezione di un'indennità di licenziamento e di un'indennità per congedo di riqualificazione ridotte rispetto ai lavoratori che non hanno fruito di un congedo parentale a tempo parziale, non è giustificata da elementi oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione».

Sulle questioni prima e seconda

31 Con la sua prima e seconda quesitone, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale debba essere interpretata nel senso che osta a che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riquilibratura da versare a detto lavoratore siano determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento.

Sulla ricevibilità

32 Praxair MRC e il governo francese fanno valere che, ove il procedimento principale vede opporsi due privati e in assenza della possibilità di interpretare la normativa nazionale oggetto del procedimento principale conformemente al diritto dell'Unione, RE non può far valere l'accordo quadro sul congedo parentale quale ostacolo all'applicazione di detta normativa nell'ipotesi in cui quest'ultima fosse in contrasto con il diritto dell'Unione. Conseguentemente, la prima e la seconda questione non sarebbero utili ai fini della decisione della controversia principale. Tali questioni sarebbero dunque ipotetiche e, pertanto, irricevibili.

33 A tal riguardo, occorre ricordare che spetta esclusivamente al giudice nazionale cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale valutare, alla luce delle particolari circostanze della causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 10 dicembre 2018, Wightman e a., C-621/18, EU:C:2018:999, punto 26 e giurisprudenza citata).

34 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza. Il rifiuto della Corte di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale è possibile solo qualora risulti manifestamente che la richiesta interpretazione di una norma del diritto dell'Unione non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le sono sottoposte (sentenza del 10 dicembre 2018, Wightman e a., C-621/18, EU:C:2018:999, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

35 A tale riguardo, risulta dalla giurisprudenza della Corte che quest'ultima è competente a pronunciarsi, in via pregiudiziale, sull'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione, indipendentemente dal fatto che esse abbiano o meno efficacia diretta (sentenza del 27 novembre 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punto 89 e giurisprudenza ivi citata).

36 Peraltro, quanto al principio di interpretazione conforme, occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza, l'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di raggiungere il risultato ivi previsto, nonché il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE e dell'articolo 288 TFUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi di tali Stati, ivi compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali (sentenza del 4 ottobre 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punto 57 e giurisprudenza ivi citata).

37 Per attuare tale obbligo, il principio d'interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio, nei limiti delle loro competenze, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultimo (sentenza del 4 ottobre 2018, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, punto 58 e giurisprudenza ivi citata).

38 Tuttavia, tale principio d'interpretazione conforme del diritto nazionale è soggetto a taluni limiti. Così, l'obbligo, per il giudice nazionale, di fare riferimento al contenuto del diritto dell'Unione nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto interno trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire a fondare un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale (sentenza del 4 ottobre 2018, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

39 Nella specie, risulta dalla decisione di rinvio, come è indicato al punto 27 della presente sentenza, che il giudice del rinvio, pur esprimendo dubbi al riguardo, non esclude la possibilità di un'interpretazione conforme alla normativa nazionale di cui alla sua prima e seconda questione. Orbene, è a detto giudice che spetta determinare se è in grado di procedere a un'interpretazione conforme al diritto dell'Unione della normativa nazionale oggetto del procedimento principale.

40 In questo contesto, la prima e la seconda questione devono essere pertanto considerate ricevibili.

Nel merito

41 In limine, occorre rilevare che, come risulta sia dal primo comma del preambolo dell'accordo quadro sul congedo parentale sia dai punti 4 e 5 delle sue considerazioni generali, nonché dalla clausola 1, punto 1, dello stesso, tale accordo quadro costituisce un impegno delle parti sociali a porre in atto, con prescrizioni minime, misure intese a consentire sia agli uomini sia alle donne di conciliare le loro responsabilità professionali con gli impegni familiari (sentenze del 22 ottobre 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 35, e del 27 febbraio 2014, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, punto 30).

42 In forza della clausola 1, punto 2, dell'accordo quadro sul congedo parentale, l'accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

43 È pacifico che questa fosse la situazione di RE nel contesto del procedimento principale, sicché detta situazione ricade nella sfera di applicazione di detto accordo quadro.

44 Con la prima e la seconda questione, il giudice del rinvio si riferisce alla clausola 2, punti 4 e 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale. A tal riguardo, la clausola 2, punto 4, di detto accordo quadro prevede che, onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato «dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale», conformemente alle leggi, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

45 Nella specie, RE è stata licenziata nell'ambito di un licenziamento collettivo per motivi economici. Non risulta dalla decisione di rinvio che sia stata oggetto di detto licenziamento in ragione della domanda o dell'esercizio del congedo parentale.

46 In tale contesto, non occorre rispondere alla prima e alla seconda questione con riguardo alla clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale, dato che la clausola 2, punto 6, di detto accordo quadro è la sola pertinente.

47 A termini di quest'ultima disposizione, i diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

48 A tal riguardo, risulta sia dal tenore della clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale sia dal contesto nel quale essa si inserisce che tale disposizione è diretta ad evitare la perdita o la riduzione dei diritti acquisiti o in via di acquisizione, che derivano dal rapporto di lavoro, di cui il lavoratore già dispone quando inizia il congedo parentale, e a garantire che, al termine di tale congedo, la sua situazione, riguardo a tali diritti, sia la medesima che possedeva precedentemente a detto congedo (sentenze del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 39, e del 27 febbraio 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punto 43).

49 Alla luce dell'obiettivo di parità di trattamento tra uomini e donne perseguito dall'accordo quadro sul congedo parentale, la clausola 2, punto 6, di detto accordo dev'essere intesa nel senso che essa esprime un principio di diritto sociale dell'Unione particolarmente importante e non può, pertanto, essere interpretata in modo restrittivo (v., in tal senso, sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 42).

50 Dagli obiettivi dell'accordo quadro sul congedo parentale risulta che la nozione di «diritti acquisiti o in via di acquisizione», ai sensi di detta clausola 2, punto 6, comprende l'insieme dei diritti e dei vantaggi, in contanti o in natura, derivanti, direttamente o indirettamente, dal rapporto di lavoro, che il lavoratore può far valere nei confronti del datore di lavoro alla data di inizio del congedo parentale (sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 43).

51 Tra tali diritti e vantaggi sono ricompresi tutti quelli relativi alle condizioni di lavoro, come il diritto di un lavoratore in regime di tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale ad un termine di preavviso in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, di un contratto a tempo indeterminato, termine di preavviso la cui durata dipende dall'anzianità del lavoratore nell'impresa ed il cui scopo consiste nel facilitare la ricerca di un nuovo impiego (sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 44).

52 È pur vero che, mentre fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore assunto nel contesto di un contratto di lavoro a tempo pieno non svolge lo stesso numero di ore di lavoro di un lavoratore attivo in regime di tempo pieno. Tuttavia, tale circostanza non significa che l'uno e l'altro si trovino in una situazione differente rispetto al contratto di lavoro iniziale che li vincola al loro datore di lavoro (sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 51).

53 Infatti, come ha già statuito la Corte, con riguardo a un lavoratore assunto nel contesto di un contratto di lavoro a tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, la risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro deve essere considerata relativa ad un contratto di lavoro a tempo pieno (v., in tal senso, sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 55).

54 In tale contesto, la Corte ha statuito che la clausola 2, punti 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale deve essere interpretata nel senso che essa osta a che, in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno, durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento (sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 56).

55 Nella specie, per quanto riguarda, in primo luogo, una indennità di licenziamento come quella oggetto del procedimento principale, si deve rilevare che tale indennità è versata in ragione del rapporto di lavoro che lega il suo beneficiario al suo precedente datore di lavoro. Una siffatta indennità, pertanto, ricade nella sfera di applicazione della clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale.

56 Orbene, come risulta dalla giurisprudenza citata al punto 54 della presente sentenza, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato durante un periodo in cui fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, la sua indennità di licenziamento deve essere determinata unicamente sulla base della retribuzione relativa alle prestazioni di lavoro svolte a tempo pieno dal lavoratore medesimo.

57 Infatti, una normativa nazionale che si risolvesse in una riduzione dei diritti che discendono dal rapporto di lavoro in caso di congedo parentale potrebbe dissuadere il lavoratore dal fruire del congedo stesso e incitare il datore di lavoro a licenziare, tra i lavoratori, quelli che si trovano in una situazione di congedo parentale piuttosto che gli altri. Ciò si porrebbe in diretto contrasto con la finalità dell'accordo quadro sul congedo parentale, che ha tra i suoi obiettivi quello di una migliore conciliazione della vita professionale con quella familiare (sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punto 47).

58 Date queste premesse, la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale osta a una disposizione nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che implica che si prenda in considerazione la retribuzione ridotta che il lavoratore in congedo parentale a tempo parziale percepisce al momento del licenziamento, prevedendo che l'indennità di licenziamento per un lavoratore che sia stato occupato a tempo pieno e a tempo parziale nella medesima impresa sia calcolata proporzionalmente ai periodi di impiego svolti secondo l'una o l'altra di queste due modalità a far data dalla sua assunzione nell'impresa.

59 Per quanto riguarda, in secondo luogo, l'indennità per congedo di riqualificazione prevista dalla normativa nazionale oggetto del procedimento principale, essa è connessa con il congedo di riqualificazione. Dalla decisione di rinvio risulta che, nelle imprese considerate da detta normativa, il datore di lavoro propone a ogni dipendente di cui intenda pronunciare il licenziamento per motivi

economici un congedo di riqualificazione inteso a consentire al dipendente di beneficiare di azioni di formazione e di prestazioni di una cellula di accompagnamento dei passaggi necessari alla ricerca di un impiego.

60 Occorre analizzare se una prestazione come l'indennità per congedo di riqualificazione ricada nella sfera di applicazione della clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale e, in caso di soluzione affermativa, se tale disposizione osti alle modalità di calcolo di detta allocazione che risultano da una normativa come quella oggetto del procedimento principale.

61 Alla luce della giurisprudenza citata supra, al punto 50 della presente sentenza, in considerazione delle sue condizioni di attribuzione, una prestazione come l'indennità per congedo di riqualificazione costituisce un diritto derivante dal rapporto di lavoro, che il lavoratore può far valere nei confronti del datore di lavoro. Il solo fatto che il versamento di una siffatta allocazione non sia automatico, in quanto deve essere richiesta dal lavoratore licenziato al suo datore di lavoro, e che il versamento venga effettuato durante il periodo del congedo di riqualificazione che eccede la durata del preavviso non risulta idoneo a modificare tale rilievo.

62 In tale contesto, la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale è applicabile a una prestazione come l'indennità per il congedo di riqualificazione.

63 Quanto alle modalità di calcolo di detta allocazione, risulta dalla decisione di rinvio che la normativa oggetto del procedimento principale prevede che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, detta allocazione è determinata, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento.

64 Orbene, al pari dell'indennità di licenziamento, una prestazione come l'indennità per congedo di riqualificazione deve, in applicazione della clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale, essere determinata esclusivamente sulla base della retribuzione relativa alle prestazioni di lavoro svolte a tempo pieno da detto lavoratore.

65 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla prima e alla seconda questione affermando che la clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale deve essere interpretata nel senso che osta a che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione da versare a detto lavoratore siano determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento.

Sulla terza questione

66 Con la sua terza questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 157 TFUE va interpretato nel senso che osta a una normativa come quella oggetto del procedimento principale che prevede che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, detto lavoratore riceva una indennità di licenziamento e una indennità per congedo di riqualificazione determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento, nella situazione in cui un numero considerevolmente più elevato di donne che di

uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale e ove la differenza di trattamento che ne risulta non possa spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

67 In limine, occorre rilevare che, dal momento che l'articolo 157 TFUE possiede natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non solo riguarda le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni, che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato nonché per i contratti fra singoli (v., in tal senso, sentenze dell'8 aprile 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punto 39, e del 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punto 25).

68 In tal senso, il principio sancito da detto articolo può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali, in particolare nel caso di discriminazioni che traggono direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoro venga svolto nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici (v., in tal senso, sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punto 40, e del 13 gennaio 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punto 45).

69 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.

70 Risulta dalla giurisprudenza della Corte che la nozione di «retribuzione», ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, 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 di detta disposizione (sentenze del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11, C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, punto 35, nonché del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 33).

71 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 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 35).

72 Nella specie, occorre rilevare che prestazioni quali l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione soddisfano i requisiti ricordati supra, ai punti 70 e 71 della presente sentenza. In tale contesto, dette prestazioni devono essere qualificate come «retribuzioni», ai sensi dell'articolo 157 TFUE.

73 Per determinare se sussista una discriminazione, occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili oppure nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse (sentenze del 13

febbraio 1996, Gillespie e a., C-342/93, EU:C:1996:46, punto 16, nonché del 14 luglio 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punto 39).

74 A tal riguardo, il governo francese fa valere che non si può comparare un lavoratore in congedo parentale a tempo pieno con un lavoratore che esercita le sue funzioni a tempo pieno, con riferimento alla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, a termini della quale «[d]ove opportuno, si applica il principio «pro rata temporis».

75 Detto governo, al pari di Praxair MRC, invoca anche il punto 63 della sentenza del 16 luglio 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), in cui la Corte ha statuito che il principio di parità di trattamento tra uomini e donne non osta a che, durante il periodo di congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore acquisisca diritti alla pensione di invalidità permanente in funzione dell'orario di lavoro effettuato e della retribuzione percepita e non come se avesse svolto un'attività a tempo pieno. Pertanto, non si potrebbe comparare un lavoratore in congedo parentale a tempo parziale con un lavoratore che esercita le sue funzioni a tempo pieno.

76 Tuttavia, occorre operare una distinzione tra, da una parte, i diritti che prendono in considerazione, specificamente, la situazione di congedo parentale a tempo parziale e, dall'altra, i diritti che non derivano specificamente da tale situazione.

77 A tale proposito, come risulta dal punto 53 della presente sentenza, con riguardo a un lavoratore assunto nel contesto di un contratto di lavoro in regime di tempo pieno che beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, la risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro deve essere considerata relativa ad un contratto di lavoro a tempo pieno.

78 Conseguentemente, come risulta dai punti 51 e 55 della sentenza del 22 ottobre 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), con riguardo al diritto a prestazioni quali l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione, la situazione di un lavoratore in congedo parentale a tempo parziale, con riguardo a tali prestazioni, è comparabile a quella di un lavoratore a tempo pieno. Tale constatazione si applica parimenti nel contesto dell'articolo 157 TFUE.

79 Secondo costante giurisprudenza della Corte, il principio di parità di retribuzione sancito dall'articolo 157 TFUE osta non solo all'applicazione di norme che dispongono discriminazioni direttamente fondate sul sesso, ma anche all'applicazione di norme che conservano differenze di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in applicazione di criteri non fondati sul sesso, ogni volta che dette differenze di trattamento non possano spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v., in tal senso, sentenze del 15 dicembre 1994, Helmig e a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, EU:C:1994:415, punto 20, nonché del 17 luglio 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punto 40).

80 Più in particolare, dalla giurisprudenza della Corte deriva che sussiste una discriminazione indiretta fondata sul sesso quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, pur formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di lavoratori di un sesso che dell'altro. Un siffatto provvedimento è compatibile con il principio di parità di trattamento unicamente a condizione che la differenza di trattamento tra le due categorie di lavoratori che esso genera sia giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in tal senso,

sentenza del 17 luglio 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

81 Nella specie, risulta dall'applicazione di una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale, che è formulata in termini neutri, che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, tale lavoratore risulta svantaggiato rispetto a un lavoratore che è licenziato mentre è attivo a tempo pieno in quanto, per il lavoratore in congedo parentale a tempo parziale, l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione sono determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento.

82 Il giudice del rinvio espone, nella sua terza questione, che un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale. Nella decisione di rinvio indica che, secondo l'avvocato generale della Cour de cassation (Corte di cassazione), risulta dalle statistiche nazionali del mese di marzo 2016 che, in Francia, il 96% dei lavoratori che prendono un congedo parentale sono donne.

83 In tale ipotesi, una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale è compatibile con il principio di parità di trattamento solo a condizione che la differenza di trattamento tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile così provocata sia, eventualmente, suscettibile di essere giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

84 Discende, segnatamente, dal disposto della sua terza questione che il giudice del rinvio ritiene che tale differenza di trattamento non sia giustificata da siffatti elementi obiettivi.

85 Quanto al governo francese, con riguardo a siffatta differenza di trattamento, non fa valere, nelle sue osservazioni scritte, fattori obiettivamente giustificati da ragioni estranee a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

86 In tale contesto, una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale non risulta conforme al principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, quale previsto dall'articolo 157 TFUE.

87 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla terza questione affermando che l'articolo 157 TFUE va interpretato nel senso che osta a una normativa come quella oggetto del procedimento principale che prevede che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, detto lavoratore riceva una indennità di licenziamento e una indennità per congedo di riqualificazione determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento, nella situazione in cui un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale e ove la differenza di trattamento che ne risulta non possa spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Sulle spese

88 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 2, punto 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995, contenuto nell'allegato alla direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, come modificata dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, deve essere interpretata nel senso che osta a che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità di licenziamento e l'indennità per congedo di riqualificazione da versare a detto lavoratore siano determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento.**
- 2) **L'articolo 157 TFUE va interpretato nel senso che osta a una normativa come quella oggetto del procedimento principale che prevede che, quando un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno è licenziato nel momento in cui beneficia di un congedo parentale a tempo parziale, detto lavoratore riceva una indennità di licenziamento e una indennità per congedo di riqualificazione determinate, quantomeno in parte, sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce al momento del licenziamento, nella situazione in cui un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini sceglie di beneficiare di un congedo parentale a tempo parziale e ove la differenza di trattamento che ne risulta non possa spiegarsi in base a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.**

Firme