

Parti nel procedimento principale

Ricorrente: JU

Resistente: Scalable Capital GmbH

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 82 del regolamento generale sulla protezione dei dati ⁽¹⁾ debba essere interpretato nel senso che il diritto al risarcimento del danno, anche nell'ambito della quantificazione della sua entità, non ha carattere sanzionatorio e non ha, in particolare, una funzione dissuasiva generale o speciale, bensì solo una funzione indennitaria e, se del caso, satisfattiva.
- 2.a Se debba ritenersi, ai fini della quantificazione del diritto al risarcimento del danno immateriale, che il diritto al risarcimento abbia anche una funzione satisfattiva individuale — intesa, nel caso in esame, come la persistenza, nella sfera privata della persona lesa, dell'interesse a vedere perseguita la condotta che ha cagionato il danno — oppure se tale diritto abbia una mera funzione indennitaria — intesa, nel caso in esame, come la funzione di compensare i pregiudizi subiti.
- 2.b.1. Qualora si ammetta che il diritto al risarcimento del danno immateriale abbia una funzione tanto indennitaria quanto satisfattiva, se ai fini della sua quantificazione debba ritenersi che la funzione indennitaria abbia, rispetto alla funzione satisfattiva, una priorità strutturale o almeno derivante dal rapporto tra regola ed eccezione. Se ciò implichi che la funzione satisfattiva sia ipotizzabile solo in caso di lesioni caratterizzate da dolo o colpa grave.
- 2.b.2. Ove il diritto al risarcimento del danno immateriale non abbia una funzione satisfattiva: se nella sua quantificazione solo le violazioni dei dati commesse con dolo o colpa grave rivestano un'importanza supplementare nella valutazione dei fattori che hanno contribuito alla causazione dell'evento dannoso.
3. Se, ai fini della quantificazione del risarcimento del danno immateriale, occorra ammettere l'esistenza di un rapporto di priorità strutturale o almeno di regola ed eccezione, nel quale il pregiudizio risultante da una violazione dei dati ha un'importanza minore rispetto al dolore e al pregiudizio correlati ad una lesione personale.
4. Se il giudice nazionale, in caso di riconoscimento della sussistenza di un danno, in considerazione della non gravità dello stesso, abbia la facoltà di accordare un risarcimento di entità sostanzialmente modica che possa essere pertanto, in base alle circostanze, considerato meramente simbolico dalla parte lesa o in generale.
5. Se, ai fini della valutazione delle conseguenze del risarcimento del danno immateriale, debba ritenersi che il furto di identità di cui al considerando 75 del regolamento generale sulla protezione dei dati si verifichi solo nel caso in cui l'autore del reato abbia effettivamente assunto l'identità dell'interessato, sostituendosi a quest'ultimo in qualsiasi modo, oppure se un simile furto di identità si verifichi già per effetto della disponibilità medio tempore, da parte degli autori del reato, di dati che rendono identificabile l'interessato.

⁽¹⁾ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU. 2016, L 119, pag. 1).

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Bundesarbeitsgericht (Germania) il 10 marzo 2022 — IK / KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(Causa C-184/22)

(2022/C 237/41)

Lingua processuale: il tedesco

Giudice del rinvio

Bundesarbeitsgericht

Parti

Ricorrente: IK

Convenuto: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 157 TFUE, nonché gli articoli 2, paragrafo 1, lettera b), e 4, prima frase, della direttiva 2006/54/CE⁽¹⁾ debbano essere interpretati nel senso che una normativa nazionale di un contratto collettivo la quale prevede la corresponsione di maggiorazioni per il lavoro straordinario per le sole ore di lavoro eccedenti l'orario normale di un lavoratore a tempo pieno implica una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale.
2. Qualora la Corte fornisca una risposta affermativa alla prima questione:
 - a) Se l'articolo 157 TFUE, nonché gli articoli 2, paragrafo 1, lettera b), e 4, prima frase, della direttiva 2006/54/CE debbano essere interpretati nel senso che, in un caso del genere, per stabilire se la disparità di trattamento danneggi un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini, non è sufficiente accertare una significativa prevalenza, tra i lavoratori a tempo parziale, di donne rispetto agli uomini, ma deve altresì risultare che tra i lavoratori a tempo pieno siano presenti molti più uomini o che la percentuale di uomini sia notevolmente più elevata.
 - b) Oppure, se possa trarsi una diversa conclusione, anche con riguardo all'articolo 157 TFUE e alla direttiva 2006/54/CE, dalle osservazioni della Corte nella sentenza del 26 gennaio 2021, C-16/19, EU:C:2021:64, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie]⁽²⁾ punti da 25 a 36, secondo cui anche una differenza di trattamento che si verifica all'interno di un gruppo di persone disabili può rientrare nella «nozione di discriminazione» di cui all'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE⁽³⁾.
3. Qualora la Corte fornisca una risposta alla prima questione in senso affermativo e alla seconda questione sub a) e b) nel senso che, in un caso come quello di cui al procedimento principale, potrebbe affermarsi che la disparità di trattamento nella retribuzione danneggi un numero notevolmente più elevato di donne che di uomini, se l'articolo 157 TFUE, nonché gli articoli 2, paragrafo 1, lettera b), e 4, prima frase della direttiva 2006/54/CE debbano essere interpretati nel senso che può costituire una finalità legittima il fatto che le parti di un contratto collettivo, pur perseguendo, da un lato, mediante una normativa, quale quella di cui alla prima questione, lo scopo di dissuadere il datore di lavoro dal disporre il lavoro straordinario e di ricompensare con una corrispondente maggiorazione il ricorso ai lavoratori oltre la misura concordata, abbiano però altresì l'obiettivo di evitare un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno rispetto a quelli a tempo parziale, prevedano pertanto che le maggiorazioni siano dovute solo per il lavoro straordinario prestato in eccesso rispetto all'orario mensile di un lavoratore a tempo pieno.
4. Se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva 97/81/CE⁽⁴⁾ debba essere interpretata nel senso che una normativa nazionale del contratto collettivo, la quale prevede la corresponsione di maggiorazioni per il lavoro straordinario per le sole ore di lavoro eccedenti l'orario normale di un lavoratore a tempo pieno, implica una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale.
5. Qualora la Corte fornisca una risposta affermativa alla quarta questione: se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva 97/81/CE debba essere interpretata nel senso che può costituire una ragione obiettiva il fatto che le parti di un contratto collettivo, pur perseguendo, da un lato, mediante una normativa, quale quella di cui alla quarta questione, lo scopo di dissuadere il datore di lavoro dal disporre il lavoro straordinario e di ricompensare con una corrispondente maggiorazione il ricorso ai lavoratori oltre la misura concordata, abbiano però altresì l'obiettivo di evitare un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno rispetto a quelli a tempo parziale, prevedano pertanto che le maggiorazioni siano dovute solo per il lavoro straordinario prestato in eccesso rispetto all'orario mensile di un lavoratore a tempo pieno.

(1) 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 (GU 2006, L 204, pag. 23).

(2) Sentenza del 26 gennaio 2021 (C 16/19, EU:C:2021:64).

(3) 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).

(4) 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).