

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

JULIANE KOKOTT

presentate il 14 maggio 2009<sup>1</sup>

**I — Introduzione**

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES<sup>2</sup>. Essa offre l'opportunità di precisare la posizione giuridica dei lavoratori in congedo parentale.

3. L'accordo quadro sul congedo parentale allegato alla direttiva 96/34 contiene, al suo nono 'considerando', la seguente affermazione:

«considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità (...) e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché si tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro.

**II — Contesto normativo**

(...).

*A — Normativa comunitaria*

2. La direttiva attua l'accordo quadro concluso il 14 dicembre 1995 tra le parti sociali.

4. La clausola 1 dell'accordo quadro definisce l'obiettivo e l'ambito di applicazione del medesimo:

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

<sup>1</sup> — Lingua originale: il tedesco.

<sup>2</sup> — GU L 145, pag. 4 (in prosieguo: la «direttiva 96/34» ovvero «l'accordo quadro sul congedo parentale»).

5. La clausola 2, n. 1, dell'accordo quadro, intitolata «congedo parentale», stabilisce:

«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».

6. La clausola 2, n. 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale prevede:

«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».

7. La clausola 2, n. 5, così recita:

«Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro».

8. La clausola 2, n. 6, stabilisce:

«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».

B — *Normativa nazionale*

9. Il giudice del rinvio descrive nel modo seguente la situazione giuridica belga.

10. La direttiva 96/34 è stata recepita in Belgio attraverso il regio decreto 29 ottobre 1997, che ha introdotto un congedo parentale.

previgente concernente l'interruzione della carriera professionale. La nozione di «interruzione della carriera professionale» indica in Belgio una regola che consente di sospendere provvisoriamente la prestazione lavorativa o di ridurla. Le pertinenti disposizioni legislative si trovano sostanzialmente nella parte 5 della legge di rettifica 22 gennaio 1985.

11. Ai sensi dell'art. 2, n. 1, del regio decreto, un lavoratore può fruire del congedo parentale in una delle seguenti modalità:

— sospendere l'esecuzione del contratto di lavoro per un periodo di tre mesi, o

14. L'art. 101 della legge di rettifica stabilisce, per il caso di riduzione della portata della prestazione lavorativa, che il datore di lavoro non può porre unilateralmente fine al rapporto di lavoro, tranne in caso di motivo grave ai sensi dell'art. 35 della legge sui contratti di lavoro, o di un motivo adeguato.

— ridurre della metà l'orario di lavoro per un periodo di sei mesi, o

— ridurre di un quinto l'orario di lavoro per un periodo di 15 mesi.

15. L'art. 103 della legge di rettifica stabilisce che il termine di preavviso entro il quale il lavoratore che ha ridotto la portata delle proprie prestazioni viene licenziato, verrà calcolato, nel caso in cui il datore di lavoro ponga unilateralmente fine al contratto di lavoro, come se il lavoratore non avesse ridotto le sue prestazioni.

12. Un lavoratore che fruisce del congedo parentale riceve una sovvenzione statale.

13. Le disposizioni in materia di congedo parentale si sono inserite in una normativa

16. Ai sensi dell'art. 103 della legge di rettifica, occorre tenere conto della durata di tale termine di preavviso anche nel calcolo

dell'indennità di cui all'art. 39 della legge sui contratti di lavoro.

17. Nella legge di rettifica non viene fatto alcun accenno all'importo dello stipendio che viene utilizzato come riferimento per stabilire l'indennità di licenziamento. Occorre pertanto applicare il diritto generale in materia di accordi contrattuali, e segnatamente l'art. 39 della legge sui contratti di lavoro.

18. Ai sensi dell'art. 39, n. 1, primo comma, della legge sui contratti di lavoro, se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, la parte che recede dal contratto senza grave motivo o senza rispettare il termine di preavviso previsto dalla legge deve pagare alla controparte un'indennità corrispondente allo stipendio percepito per la durata del periodo di preavviso, o per la parte restante di siffatto periodo.

19. Anche nel caso di diminuzione della prestazione lavorativa il termine di preavviso verrà calcolato come se il lavoratore non avesse ridotto la sua prestazione lavorativa.

20. Per calcolare l'importo dell'indennità ai sensi dell'art. 39, n. 1, della legge sui contratti di lavoro non è invece stabilita alcuna deroga, cosicché l'indennità di licenziamento a favore di un lavoratore che ha diminuito le sue prestazioni lavorative dovrebbe essere calcolata, nel caso in cui il datore di lavoro abbia posto unilateralmente fine al contratto, tenendo conto dello stipendio a cui il lavora-

tore ha effettivamente diritto al momento della comunicazione della risoluzione del contratto di lavoro.

21. Tali disposizioni si applicano, secondo il giudice del rinvio, anche qualora un lavoratore abbia ridotto l'orario di lavoro a causa di un congedo parentale.

### III — Fatti e procedimento principale

22. Dalla domanda di pronuncia pregiudiziale e dalle osservazioni complementari delle parti si desumono i seguenti fatti.

23. La sig.ra Meerts era legata dal 1992 alla NV Proost da un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per il periodo dal 18 novembre 2002 fino al 17 maggio 2003, essa, fruendo di un congedo parentale, diminuiva della metà il proprio orario di lavoro.

24. L'8 maggio 2003, e quindi nove giorni prima della fine del congedo parentale, la NV Proost licenziava senza preavviso la sig.ra Meerts per motivi economici. Fra le parti non

è controverso il licenziamento in sé, bensì unicamente l'ammontare dell'indennità di licenziamento da versare. La sig.ra Meerts ha ricevuto dal proprio datore di lavoro un'indennità di licenziamento il cui ammontare è stato calcolato sulla base dello stipendio parziale percepito nel periodo del congedo parentale. La sig.ra Meerts ritiene tuttavia che l'indennità debba essere calcolata sulla base dello stipendio pieno che aveva percepito prima dell'inizio del congedo parentale e che avrebbe percepito di nuovo alla fine del congedo parentale.

25. La sig.ra Meerts agiva di conseguenza in giudizio dinnanzi all'Arbeidsrechtbank Turnhout per ottenere un'indennità superiore. La domanda veniva respinta. La stessa sorte toccava all'impugnazione proposta dinnanzi all'Arbeidshof Antwerpen avverso tale sentenza. La sig.ra Meerts presentava un ulteriore ricorso dinnanzi al giudice del rinvio.

26. La controversia fra le parti si limita alla questione se alla sig.ra Meerts spetti un'indennità di licenziamento il cui ammontare viene calcolato in base alla retribuzione parziale che percepiva in forza della riduzione della sua prestazione lavorativa durante il congedo parentale, oppure in base alla retribuzione piena che le spettava prima dell'inizio del congedo parentale.

#### **IV — Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinnanzi alla Corte**

27. Con ordinanza 25 febbraio 2008, pervenuta nella cancelleria della Corte il 17 marzo 2008, lo Hof van Cassatie ha sospeso il procedimento e ha sottoposto alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

Se le disposizioni della clausola 2, nn. 4, 5, 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale debbano essere interpretate nel senso che, in caso di risoluzione unilaterale di un contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, senza grave motivo o senza rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge, durante un periodo in cui il lavoratore fruisce di un regime di prestazioni lavorative ridotte, l'indennità di licenziamento dovuta al lavoratore debba essere calcolata in funzione dello stipendio di base, come se il lavoratore non avesse diminuito le sue prestazioni lavorative in forma di congedo parentale ai sensi della clausola 1, n. 3, lett. a), dell'accordo quadro.

28. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte e orali, oltre alla sig.ra Meerts e alla NV Proost, i governi belga, francese e greco nonché la Commissione delle Comunità europee.

## V — Valutazione

### A — Ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

29. La Commissione ritiene che la domanda di pronuncia pregiudiziale sia irricevibile. Essa si limiterebbe a riportare i motivi di impugnazione della ricorrente, senza esprimere con la necessaria chiarezza perché il giudice del rinvio ritenga necessaria un'interpretazione dell'accordo quadro.

30. Secondo una costante giurisprudenza, spetta esclusivamente al giudice nazionale valutare la necessità di una pronuncia pregiudiziale, e la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire sulle questioni sottoposte, se esse vertono sull'interpretazione del diritto comunitario<sup>3</sup>. In generale, sussiste una presunzione di pertinenza che inerisce alle questioni proposte in via pregiudiziale dai giudici nazionali che può essere esclusa solo in casi eccezionali, qualora risulti manifestamente che l'interpretazione del diritto comunitario richiesta non ha alcuna relazione con la realtà o con l'oggetto della causa principale<sup>4</sup>. La decisione su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale può essere rifiutata anche qualora la Corte non disponga

3 — Sentenze 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman (Racc. pag. I-4921, punto 59); 18 luglio 2007, causa C-119/05, Lucchini (Racc. pag. I-6199, punto 43) nonché 17 aprile 2008, causa C-404/06, Quelle (Racc. pag. I-2685, punto 19).

4 — Sentenze 28 giugno 2007, causa C-467/05, Dell'Orto (Racc. pag. I-5557, punto 40) nonché 1° aprile 2008, causa C-212/06, Gouvernement de la Communauté française e Gouvernement wallon (Racc. pag. I-1683, punto 29); sulla presunzione di rilevanza dei rinvii pregiudiziali v. inoltre, inter alia, sentenza 4 ottobre 2007, causa C-429/05, Rampion e Godard (Racc. pag. I-8017, punto 23).

degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte<sup>5</sup>.

31. Nella fattispecie non può parlarsi di una manifesta irrilevanza della questione pregiudiziale sollevata dallo Hof van Cassatie. La direttiva 96/34 fissa infatti diritti minimi per i lavoratori in relazione al congedo parentale, diritti che possono essere rilevanti nel procedimento a quo in sede di calcolo dell'indennità di licenziamento per una lavoratrice che si trova in congedo parentale. Dall'ordinanza di rinvio sono inoltre desumibili in larga misura gli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una soluzione utile alla questione pregiudiziale.

32. La domanda di pronuncia pregiudiziale è dunque ricevibile.

### B — Esame del merito della questione pregiudiziale

33. Il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare la clausola 2, nn. 4, 5, 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale in relazione alle disposizioni nazionali sull'indennità versata nell'ambito di un licenziamento senza preavviso.

5 — Giurisprudenza costante; v., ex pluris, sentenze 10 gennaio 2006, causa C-344/04, IATA e ELFAA (Racc. pag. I-403, punto 24); 11 settembre 2008, causa C-11/07, Eckelkamp e a. (Racc. pag. I-6845, punti 27-28) nonché 16 dicembre 2008, causa C-213/07, Michaniki (Racc. pag. I-9999, punti 32-34).

34. Occorre concordare con la Commissione sul fatto che il caso di specie verte in sostanza sull'interpretazione della clausola 2, n. 6, dell'accordo quadro. I restanti numeri della clausola 2 non sono invece direttamente pertinenti.

35. La clausola 2, n. 4, dell'accordo quadro stabilisce che 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. Questa disposizione concerne dunque il licenziamento stesso e non direttamente le conseguenze del medesimo. Secondo le informazioni del giudice del rinvio, fra le parti del procedimento principale è tuttavia controversa solamente l'indennità di licenziamento che deve essere versata quale conseguenza del licenziamento stesso. La clausola 2, n. 4, può dunque eventualmente rilevare in via incidentale in sede di interpretazione della clausola 2, n. 6.

36. Neanche dalla clausola 2, n. 5, dell'accordo quadro sono desumibili indicazioni dirette concernenti l'ammontare di un'indennità di licenziamento per un licenziamento pronunciato durante il congedo parentale. Tale disposizione disciplina infatti unicamente la configurazione del rapporto di lavoro a seguito del rientro dal congedo parentale. Essa presuppone pertanto la prosecuzione del rapporto di lavoro, mentre, nel caso presente, occorre valutare la configurazione di una conseguenza del licenziamento.

37. La clausola 2, n. 7, la quale prevede che gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale, può eventualmente influire indirettamente sulla valutazione di

una disciplina nazionale di un'indennità di licenziamento.

38. In prosieguo occorrerà dunque verificare quando una disposizione sull'ammontare di un'indennità di licenziamento pregiudichi i diritti acquisiti di un lavoratore ai sensi della clausola 2, n. 6. Tale disposizione stabilisce infatti che i diritti che il lavoratore aveva acquisito o che era in procinto di acquisire alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo stesso.

#### 1. Posizione giuridica tutelata

39. Il termine di preavviso che il datore di lavoro è tenuto a rispettare è connesso, secondo il diritto del lavoro belga, all'anzianità del lavoratore nell'impresa. Con il progredire dell'anzianità si prolunga anche la durata del termine di preavviso. La durata «acquisita» in tal modo dal lavoratore è senza dubbio soggetta alla tutela della clausola 2, n. 6. Qualora un lavoratore si trovi in congedo parentale al momento del licenziamento, al suo rapporto di lavoro deve dunque essere applicato lo stesso termine di preavviso che avrebbe trovato applicazione prima dell'inizio del congedo parentale.

40. Secondo il diritto belga, la durata del termine di preavviso determina anche l'ammontare dell'indennità di licenziamento che deve essere versata al lavoratore nel caso di licenziamento senza preavviso. Essa viene

calcolata infatti sull'importo dello stipendio percepito per la durata del termine di preavviso. Il termine di preavviso «acquisito» dal lavoratore attraverso l'anzianità nell'impresa si ripercuote pertanto sull'importo della sua indennità di licenziamento. Tale collegamento della durata dell'anzianità nell'impresa all'ammontare dell'indennità di licenziamento nel caso di un licenziamento senza preavviso comporta che, in relazione al diritto di un lavoratore all'indennità di licenziamento, si parli di un «diritto acquisito» ai sensi della clausola 2, n. 6<sup>6</sup>.

41. Il contenuto esatto di tale «diritto acquisito» del lavoratore è tuttavia controverso. Due possibilità interpretative sono praticabili.

42. Da un lato, può essere considerata come «diritto acquisito» la posizione giuridica del lavoratore con il suo valore economico prima dell'inizio del congedo parentale. L'indennità di licenziamento non potrebbe così, nel caso in cui il licenziamento avvenga durante il congedo parentale, risultare inferiore che nel caso di un licenziamento pronunciato l'ultimo giorno prima dell'inizio del congedo parentale. Il lavoratore aveva infatti acquisito il diritto ad un'indennità di licenziamento per un tale importo prima dell'inizio del congedo parentale. Secondo tale interpretazione, la clausola 2, n. 6, vieta il pagamento, nel caso di

licenziamento durante il congedo parentale, di un'indennità di licenziamento inferiore.

43. Dall'altro lato, si può tuttavia prendere in considerazione anche un'interpretazione del «diritto acquisito» la quale si ricollega al mancato guadagno. Qualora l'indennità intendesse compensare solo l'assenza di preavviso che ha caratterizzato il licenziamento, il diritto acquisito potrebbe anche consistere solo nel fatto che il lavoratore, attraverso l'indennità di licenziamento, deve essere messo in una posizione analoga a quella in cui si troverebbe nel caso di un licenziamento con preavviso. La clausola 2, n. 6, si limiterebbe quindi a vietare che, nel caso di un licenziamento senza preavviso durante il congedo parentale, l'indennità di licenziamento risulti inferiore allo stipendio altrimenti percepito durante il periodo di preavviso. Il fatto che tale indennità di licenziamento sia prevista per il caso di un licenziamento senza preavviso e venga calcolata facendo riferimento allo stipendio altrimenti percepito durante il periodo di preavviso, potrebbe suggerire che essa sia intesa a compensare la mancanza di preavviso.

6 — In questo punto la fattispecie in esame si distingue dalla causa Lewen, in cui la Corte si era già espressa sulla clausola 2, n. 6, dell'accordo quadro. La gratifica oggetto di controversia in quella sede era una prestazione meramente volontaria del datore di lavoro, e quindi non un diritto acquisito del lavoratore. V. sentenza 21 ottobre 1999, causa C-333/97, Lewen (Racc. pag. I-7243, punto 32).

44. Prima di discutere in dettaglio entrambe le possibilità interpretative, occorre innanzi tutto concretizzare le loro conseguenze sulla scorta del caso di partenza.



45. Secondo un approccio ispirato alla posizione del lavoratore prima dell'inizio del congedo parentale, alla sig.ra Meerts spetterebbe, quale indennità di licenziamento, perlomeno la somma che avrebbe ricevuto nel caso in cui fosse stata licenziata senza preavviso l'ultimo giorno prima dell'inizio del congedo parentale. Il fatto che essa, al momento del licenziamento, avvenuto nel corso del suo congedo parentale, percepisse solo uno stipendio parziale, non si ripercuote quindi sull'ammontare della sua indennità di licenziamento. Essa continua ad essere calcolata sulla base dello stipendio pieno percepito in precedenza.

46. Qualora ci si fondi sull'interpretazione del «diritto acquisito» che fa riferimento al concreto mancato guadagno, il calcolo dell'indennità di licenziamento tutelata dalla clausola 2, n. 6, risulta più complesso. La sig.ra Meerts dovrebbe ricevere, quale indennità di licenziamento, la somma che avrebbe percepito durante il periodo di preavviso come stipendio qualora fosse stata licenziata con preavviso. Per la parte del periodo di preavviso che rientra nel periodo del congedo parentale, l'indennità di licenziamento viene dunque calcolata sulla base dello stipendio parziale. Per la successiva parte del periodo di preavviso, la quale rientra nel periodo conseguente alla cessazione del congedo parentale e al ritorno al tempo pieno, occorrerebbe fare riferimento allo stipendio pieno. Poiché la sig.ra Meerts è stata licenziata nove giorni prima della fine del suo congedo parentale, la sua indennità di licenziamento corrisponderebbe dunque, per questi nove giorni, allo stipendio parziale, mentre per il resto del periodo di preavviso allo stipendio pieno.

47. Sotto il profilo economico, non sussisterebbe dunque una grande differenza, nella causa principale, fra le due varianti interpre-

tative. Tuttavia, quanto prima venga pronunciato un licenziamento senza preavviso durante il congedo parentale, tanto più differiscono le due varianti interpretative anche in relazione al risultato.

48. A titolo di conclusione parziale si può dunque a questo punto già affermare che, nell'ambito di una disposizione come quella in oggetto, non si può in ogni caso fare riferimento, per calcolare l'ammontare dell'indennità di licenziamento, solo allo stipendio parziale percepito durante il congedo parentale. Così facendo si pregiudicherebbe infatti, secondo entrambe le possibilità interpretative, un diritto acquisito.

49. Il governo belga difende il calcolo dell'indennità di licenziamento che si fonda unicamente sullo stipendio parziale, sottolineando che, secondo il diritto belga, il rapporto di lavoro di un lavoratore che riduce il suo orario di lavoro a causa del congedo parentale si trasforma, per la durata di tale congedo, in un rapporto di lavoro a tempo parziale. È vero che la clausola 2, n. 7, dell'accordo quadro conferma che gli Stati membri possono definire le modalità del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. Dalle modalità del rapporto di lavoro non possono tuttavia essere desunte, contrariamente a quanto chiaramente disposto alla clausola 2, n. 6, restrizioni dei diritti acquisiti dei lavoratori.

## 2. Discussione delle possibilità interpretative

50. A favore dell'interpretazione della clausola 2, n. 6, basata sul concreto mancato guadagno, depone innanzi tutto la circostanza che essa evita un trattamento privilegiato dei lavoratori in congedo parentale licenziati senza preavviso rispetto ai lavoratori in congedo parentale licenziati con preavviso. Qualora l'indennità di licenziamento rappresentasse esclusivamente una compensazione per il mancato rispetto del termine di preavviso in occasione del licenziamento, si potrebbe argomentare che il lavoratore dovrebbe coerentemente essere considerato, sotto il profilo finanziario, come se fosse stato licenziato tempestivamente. Qualora l'indennità di licenziamento perseguisse anche altri obiettivi, una parità di trattamento nei confronti di un lavoratore licenziato nel rispetto del termine di preavviso non sarebbe a priori necessaria.

51. Se l'indennità di licenziamento prevista dal diritto belga costituisca effettivamente solo una compensazione per il mancato preavviso in occasione del licenziamento, il che è stato negato in udienza dalla ricorrente nel procedimento principale, è questione di diritto nazionale che dovrebbe essere risolta successivamente dal giudice del rinvio.

52. Mi sembra tuttavia preferibile l'approccio economico che, nel caso concreto, fa riferimento, per calcolare l'indennità di licenziamento, allo stipendio pieno percepito prima del congedo parentale. Solo tale interpretazione garantisce in maniera efficace l'intenzione, connessa alla clausola 2, n. 6, di tutelare i lavoratori laddove fruiscono del congedo parentale.

53. Ratio e scopo dell'accordo quadro è, secondo il suo preambolo, migliorare la conciliazione della vita professionale con quella familiare e promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne. Esso rimanda anche, al riguardo, alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali, la quale, al punto 16, esige lo sviluppo di misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.

54. Il fatto che un lavoratore riceva, durante il congedo parentale, un'indennità di licenziamento inferiore rispetto a quella che gli spetterebbe prima dell'inizio del congedo, potrebbe dissuadere i lavoratori dal fruire del congedo parentale. Ciò contrasterebbe con il

summenzionato obiettivo dell'accordo quadro. L'opzione di fruire del congedo parentale favorisce infatti la conciliazione della vita professionale con quella familiare.

lavoratore licenziato si trovi, al momento del licenziamento, in congedo parentale. Piuttosto, il datore di lavoro, nel caso di un licenziamento senza preavviso, e a prescindere dal fatto che il lavoratore di cui trattasi si trovi o meno, al momento del licenziamento, in congedo parentale, è tenuto a versare un'indennità di licenziamento di pari importo.

55. L'interpretazione economica assicura la ratio e lo scopo dell'accordo quadro. Da un lato, il lavoratore non subisce in tal modo un trattamento sfavorevole sotto il profilo finanziario a causa del suo congedo parentale; dall'altro, licenziare un lavoratore che si trova in congedo parentale non è finanziariamente più conveniente, per il datore di lavoro, che licenziare un altro lavoratore. Il lavoratore non deve pertanto temere di perdere il proprio impiego per aver fruito del congedo parentale. Proprio in riferimento al caso pendente dinanzi al giudice del rinvio non mi sembra infatti da escludere che il datore di lavoro abbia pronunciato «in tempo», pochi giorni prima della fine del congedo parentale, il licenziamento senza preavviso, ritenendo che ciò fosse più vantaggioso rispetto ad un licenziamento dopo la fine del congedo parentale ovvero del licenziamento di un altro lavoratore.

#### C — *Conclusione parziale*

57. La direttiva osta pertanto ad una disposizione nazionale che, per quanto riguarda l'indennità di licenziamento, fa unicamente riferimento allo stipendio parziale, ridotto a causa del congedo parentale, erogato al momento del licenziamento.

#### D — *Conseguenze per la controversia a quo*

56. Tale interpretazione non comporta neanche un particolare onere per il datore di lavoro, in quanto quest'ultimo semplicemente non può trarre vantaggio dal fatto che il

58. Le conseguenze che devono essere tratte da tale constatazione per il procedimento a quo devono essere valutate dal giudice del rinvio.

59. A tale proposito occorre peraltro ricordare che, secondo giurisprudenza costante, una direttiva non può di per se stessa creare obblighi a carico di un singolo e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti. Ne consegue che anche una disposizione chiara, precisa e incondizionata di una direttiva volta a conferire diritti o ad imporre obblighi ai privati non può trovare applicazione in quanto tale nell'ambito di una controversia che veda contrapposti esclusivamente dei singoli<sup>7</sup>. Dalla direttiva non può pertanto essere direttamente desunto un obbligo del datore di lavoro di pagare l'indennità di licenziamento più elevata. Il diritto nazionale deve tuttavia essere interpretato, nei limiti del possibile, in conformità al diritto comunitario<sup>8</sup>. Non osta ad un'interpretazione del diritto nazionale in senso conforme al diritto comunitario il fatto che questa possa eventualmente risolversi a danno del singolo<sup>9</sup>. In effetti, l'obbligo di interpretare il diritto nazionale in conformità con le direttive vale, notoriamente, anche rispetto a rapporti giuridici orizzontali, nei quali è necessariamente un soggetto privato a subire indirettamente un danno<sup>10</sup>.

60. Il principio di interpretazione conforme al diritto comunitario esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio nei limiti della loro competenza, prendendo in considerazione il diritto interno nella sua interezza e applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena effettività della direttiva di cui trattasi e pervenire ad una soluzione conforme alla finalità perseguita da quest'ultima<sup>11</sup>.

61. Tuttavia l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del suo diritto nazionale trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, e segnatamente in quelli di certezza del diritto e di non retroattività, e non può neanche servire da fondamento ad un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale<sup>12</sup>.

7 — Sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall (Racc. pag. 723, punto 48); 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori (Racc. pag. I-3325, punto 20); 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a. (Racc. pag. I-8835, punti 108-109) nonché sentenza 7 giugno 2007, causa C-80/06, Carp (Racc. pag. I-4473, punto 20). Poco chiara in tal senso la sentenza 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold (Racc. pag. I-9981, punti 74-77).

8 — Sull'obbligo dei giudici nazionali di interpretare il diritto interno in conformità delle direttive, v. la costante giurisprudenza, e segnatamente le sentenze 10 aprile 1984, causa 14/83, von Colson e Kamann (Racc. pag. 1891, punto 26); Pfeiffer e a. (cit. alla nota 7, punti 113-119 e la giurisprudenza cit.), nonché 4 luglio 2004, causa C-212/04, Adeneler (Racc. pag. I-6057, punti 108, 109 e 111).

9 — V. le mie conclusioni dell'8 febbraio 2007, causa C-321/05, Kofoed (Racc. pag. I-5795, paragrafo 65 e la giurisprudenza ivi citata).

10 — V. essenzialmente sentenze 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing (Racc. pag. I-4135, punti 6 e 8), nonché 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori (cit. alla nota 7, punti 20, 25 e 26).

62. Il giudice del rinvio deve pertanto verificare se la risultante interpretazione della direttiva possa venire realizzata attraverso l'interpretazione del diritto nazionale.

11 — V. sentenze Pfeiffer e a. (cit. alla nota 7, punti 115 e segg.); Adeneler (cit. alla nota 8, punto 111); 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact (Racc. pag. I-2483, punto 101), e 23 aprile 2009, causa C-378/07, Angelidaki (Racc. pag. I-3071, punto 200).

12 — V. sentenze 8 ottobre 1987, causa 80/86, Kolpinghuis (Racc. pag. 3969, punto 13); Adeneler e a. (cit. alla nota 8, punto 110) e Impact (cit. alla nota 11, punto 100).

## **VI — Conclusione**

63. Sulla base delle considerazioni sopra svolte, propongo alla Corte di risolvere come segue la questione pregiudiziale dello Hof van Cassatie:

La clausola 2, n. 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale, allegato alla direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, deve essere interpretata nel senso che, in caso di risoluzione unilaterale di un contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, senza grave motivo o senza rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge, durante un periodo in cui il lavoratore fruisce di un regime di prestazioni lavorative ridotte, l'indennità di licenziamento dovuta al lavoratore deve essere calcolata in funzione dello stipendio di base, come se il lavoratore non avesse diminuito le sue prestazioni lavorative in forma di congedo parentale.