

Con sentenza del 10 aprile 2025 – relativa alla causa C-584/23 –, la sesta sezione della Corte di giustizia dell’Unione europea si è soffermata sull’interpretazione dell’art. 4 della Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 Dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale. L’articolo in questione è volto a concretizzare i principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomini e donne sanciti dagli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea.

Il diritto dell’Unione europea rispetta la competenza degli Stati membri ad organizzare i propri sistemi previdenziali. In mancanza di una armonizzazione a livello europeo, spetta alla normativa di ciascuno Stato membro determinare le condizioni di concessione delle prestazioni in materia previdenziale, restando fermo che nell’esercizio di tale competenza gli Stati membri devono sempre rispettare il diritto dell’Unione (C 625/20, EU:C:2022:508, punto 30 e giurisprudenza citata). Nello specifico, il diritto dell’Unione non impedisce allo Stato membro di fissare la pensione di invalidità permanente derivante da infortunio sul lavoro tenendo conto della retribuzione che il lavoratore effettivamente percepiva alla data dell’infortunio. Tuttavia, siffatta legislazione deve rispettare la direttiva 79/7/CEE, e in particolare l’articolo 4 della stessa, in forza del quale il principio della parità di trattamento implica l’assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, per quanto riguarda, in particolare, il calcolo delle prestazioni. La Corte si è interrogata circa la possibilità che una normativa nazionale che prevede una pensione di invalidità permanente derivante da un infortunio sul lavoro, calcolata sulla base della retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore alla data dell’infortunio, se applicata al caso del lavoratore che a tale data usufruiva di una misura di riduzione dell’orario di lavoro per occuparsi di un minore, possa instaurare indirettamente una discriminazione fondata sul sesso, in una situazione in cui il gruppo di lavoratori che usufruiscono di una siffatta misura sarebbe costituito in larga maggioranza da donne. Occorre ricordare che, in conformità alla giurisprudenza della Corte, per discriminazione fondata indirettamente sul sesso si intende l’applicazione di una disposizione, un criterio o l’attuazione di una prassi apparentemente neutri che possano mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell’altro sesso, perché non giustificati da una finalità legittima oppure conseguiti con mezzi inappropriati e non necessari. Si dovrebbe accertare l’esistenza di tale discriminazione dimostrando che tale normativa incide negativamente su una percentuale significativamente maggiore di persone di un sesso rispetto all’altro. Qualora il giudice nazionale disponga di dati statistici rilevanti per la questione controversa la Corte ha già affermato che il miglior metodo di verifica consiste nel confrontare la percentuale di lavoratori su cui la norma in discussione incide all’interno della forza lavoro maschile con la stessa percentuale all’interno della forza lavoro femminile; al giudice spetterà poi valutare l’affidabilità dei dati statistici riportati dalle parti e decidere se questi riflettano fenomeni puramente fortuiti o siano sufficientemente significativi. Spetta in ogni caso alla Corte fornire al giudice dello stato membro tutti gli elementi interpretativi rilevanti del diritto dell’Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito. Il tipo di disposizione di diritto nazionale in oggetto comporta lo sfavorevole calcolo della pensione di invalidità permanente sulla base della retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore in data dell’infortunio per l’insieme dei lavoratori che hanno usufruito di una misura di riduzione dell’orario di lavoro, a prescindere dalle motivazioni. Rientra nella competenza degli Stati membri l’adozione di una disciplina riguardante l’acquisizione di diritti alle prestazioni di sicurezza sociale durante periodi di interruzione del lavoro dovuti all’educazione dei figli. La direttiva 79/7/CEE non obbliga in alcun modo lo stato membro a concedere vantaggi in materia di sicurezza sociale ai lavoratori che hanno allevato i propri figli, oppure a prevedere diritti a prestazioni a seguito di interruzione dell’attività per allevare i figli (C 537/07, EU:C:2009:462, punti 61 e 62). Va escluso che una normativa di uno Stato membro che preveda il calcolo della pensione di invalidità permanente sulla base della retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore in data dell’infortunio, incluso il caso del lavoratore che godeva di una riduzione dell’orario di lavoro per occuparsi di un minore, violi il principio di parità di trattamento tra uomini e donne sancito dall’art. 4 Direttiva 79/7/CEE in una situazione in cui il gruppo di lavoratori che usufruisce di tale misura sarebbe costituito da una maggioranza di donne.