

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

27 febbraio 2014 (\*)

Nella causa C-588/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'arbeidshof te Antwerpen (Belgio), con decisione del 10 dicembre 2012, pervenuta in cancelleria il 14 dicembre 2012, nel procedimento

Lyreco Belgium NV

contro

Sophie Rogiers,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta da M. Ilešič, presidente di sezione, C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (relatore), C. Toader e E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: N. Jääskinen

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Lyreco Belgium NV, da E. Lievens, advocaat;
- per il governo belga, da M. Jacobs e L. Van den Broeck, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da C. Gheorghiu e M. van Beek, 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 della clausole 1 e 2, punto 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), contenuto nell'allegato della 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 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 nell'ambito di una controversia tra la Lyreco Belgium NV (in prosieguo: la «Lyreco») e la sig.ra Rogiers in merito al calcolo dell'indennità forfettaria di tutela a lei dovuta a seguito del suo licenziamento illegittimo, che ha avuto luogo durante un congedo parentale a tempo parziale.

## Contesto normativo

### Diritto dell'Unione

3 Il preambolo dell'accordo quadro prevede, al suo primo comma, quanto segue:

«L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro], il CEEP [Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica] e la CES [Confederazione europea dei sindacati], a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale (...), 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».

4 Ai sensi dei punti da 4 a 6 delle considerazioni generali del medesimo accordo quadro:

«4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali [dei lavoratori, adottata nel corso del Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989,] 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 [e] 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».

5 La clausola 1 del citato accordo quadro così recita:

«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».

6 La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Congedo parentale», è 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.

3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:

a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;

b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;

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.

5. 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.

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.

#### Il diritto belga

7 In Belgio, la trasposizione della direttiva 96/34 è stata realizzata per i lavoratori dipendenti nel settore privato attraverso il regio decreto relativo all'introduzione del diritto al congedo parentale nel contesto dell'interruzione della carriera professionale (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan), del 29 ottobre 1997 (Belgisch Staatsblad, 7 novembre 1997, pag. 29930), nella versione applicabile alla controversia principale (in prosieguo: il «regio decreto del 1997»), e talune disposizioni del capitolo IV, sezione 5, intitolato «Interruzione della carriera professionale», della legge di rettifica contenente disposizioni sociali (herstelwet houdende sociale bepalingen), del 22 gennaio 1985 (Belgisch Staatsblad, 24 gennaio 1985, pag. 6999; in prosieguo: la «legge di rettifica»).

8 In forza dell'articolo 2, paragrafo 1, del regio decreto del 1997, in combinato disposto con gli articoli 100 e 102 della legge di rettifica, 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 (articolo 100 della citata legge), o

– lavorare a tempo parziale per un periodo di sei mesi o di quindici mesi, nella modalità, rispettivamente, del metà tempo o di una riduzione di un quinto del numero normale di ore lavorative previste per un impiego a tempo pieno (articolo 102 della medesima legge).

9 L'articolo 6, paragrafo 1, del citato regio decreto prevede che il lavoratore che intende esercitare il diritto al congedo parentale debba informare il suo datore di lavoro con almeno due mesi e con al massimo tre mesi di anticipo. Tale termine può essere ridotto di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore.

10 In forza dell'articolo 4 del regio decreto del 1997, il lavoratore può tuttavia beneficiare del diritto al congedo parentale unicamente qualora, durante il periodo di quindici mesi precedenti la comunicazione scritta al datore di lavoro, egli sia stato legato a quest'ultimo per almeno dodici mesi da un contratto di lavoro.

11 L'articolo 101 della legge di rettifica introduce un sistema di tutela contro il licenziamento che è applicabile, in particolare, al congedo parentale. Tale articolo è formulato come segue:

«Nell'ipotesi di sospensione dell'esecuzione del contratto di lavoro (...) o di riduzione della prestazione lavorativa in applicazione dell'articolo 102, paragrafo 1, il datore di lavoro non può compiere alcun atto per porre fine unilateralmente al rapporto di lavoro, tranne in caso di motivo grave ai sensi dell'articolo 35 della legge (...) sui contratti di lavoro [wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, del 3 luglio 1978 (Belgisch Staatsblad, 22 agosto 1978, pag. 9277; in prosieguo: la «legge del 1978»)], o di un motivo adeguato.

Si considera adeguato il motivo riconosciuto come tale dal giudice e la cui natura e origine non riguardano la sospensione di cui agli articoli 100 e 100 bis o la riduzione prevista dagli articoli 102 e 102 bis.

Il datore di lavoro che, nonostante le disposizioni di cui al primo comma, risolve il contratto di lavoro in assenza di un motivo grave o adeguato, è tenuto a versare al lavoratore un'indennità forfettaria [di tutela] pari alla retribuzione di sei mesi, ferme restando le indennità dovute al lavoratore per interruzione del contratto di lavoro».

12 Emerge dal fascicolo che tali ultime indennità comprendono in particolare l'«indennità compensativa di preavviso», prevista dall'articolo 39 della legge del 1978. Tale articolo prevede, segnatamente, quanto segue:

«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 dagli articoli 59, 82, 83, 84 e 115 [della legge del 1978], deve pagare alla controparte un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita durante il periodo di preavviso, o per la parte restante di siffatto periodo.

L'indennità non comprende solo la retribuzione percepita, bensì parimenti i vantaggi acquisiti in forza del contratto».

13 Ai sensi dell'articolo 103 della legge di rettifica:

«Nel caso in cui il datore di lavoro ponga unilateralmente fine al contratto di lavoro, il termine di preavviso notificato al lavoratore che ha ridotto la portata delle proprie prestazioni conformemente all'articolo 102 [e 102 bis] verrà calcolato come se il lavoratore non avesse ridotto le sue prestazioni. Occorre tenere conto della durata di tale termine di preavviso anche nel calcolo dell'indennità [compensativa di licenziamento] di cui all'articolo 39 della legge [del 1978]».

14 Emerge parimenti dal fascicolo che, a seguito della sentenza della Corte del 22 ottobre 2009, Meerts (C-116/08, Racc. pag. I-10063), l'articolo 105, paragrafo 3, della legge di rettifica è stato modificato ed è ormai così formulato:

«Qualora si risolva un contratto di lavoro durante un periodo di diminuzione delle prestazioni lavorative nell'ambito di un congedo parentale preso in esecuzione della presente sezione, si intende per "retribuzione percepita" ai sensi dell'articolo 39 della legge [del 1978] la retribuzione alla quale avrebbe avuto diritto il lavoratore in forza del suo contratto di lavoro se non avesse diminuito le sue prestazioni lavorative».

15 Secondo il giudice del rinvio, non è stata apportata alcuna modifica alla «normativa relativa all'indennità [forfettaria] di tutela».

#### Procedimento principale e questione pregiudiziale

16 La sig.ra Rogiers ha lavorato dal 3 gennaio 2005 come impiegata a tempo pieno presso la Lyreco in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

17 L'esecuzione di tale contratto di lavoro è stata sospesa per fruizione da parte della sig.ra Rogiers di un congedo di maternità dal 9 gennaio al 26 aprile 2009.

18 Dal 27 aprile 2009 la sig.ra Rogiers avrebbe dovuto riprendere la sua attività a metà tempo, nel quadro di un congedo parentale che le era stato concesso per una durata di quattro mesi.

19 Con raccomandata del 27 aprile 2009 la Lyreco risolveva il contratto di lavoro della sig.ra Rogiers, con un preavviso di cinque mesi, con decorrenza dal 1° maggio 2009. Secondo la decisione di rinvio, il contratto di lavoro di quest'ultima ha avuto termine il 31 agosto 2009.

20 La sig.ra Rogiers ha presentato ricorso contro il suo licenziamento dinanzi all'arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunale del lavoro di Anversa), contestando i motivi di tale licenziamento addotti dalla Lyreco, vale a dire, essenzialmente, da un lato, l'impossibilità di impiegarla tenuto conto della ridotta mole di lavoro e, dall'altro, del suo rifiuto di esercitare le altre funzioni che le erano state proposte a seguito della soppressione della funzione di «Recruitment Manager» da essa esercitata prima dell'inizio del suo congedo parentale.

21 Con sentenza del 21 settembre 2011, detto giudice ha condannato la Lyreco al pagamento dell'indennità forfettaria di tutela pari a sei mesi di retribuzione prevista dall'articolo 101 della legge di rettifica, a motivo della risoluzione unilaterale del contratto di lavoro della sig.ra Rogiers, senza motivo grave o adeguato, durante il periodo del suo congedo parentale. Secondo tale sentenza, l'importo di tale indennità doveva essere calcolato sulla base della retribuzione corrisposta alla sig.ra Rogiers alla data del suo licenziamento, vale a dire il 27 aprile 2009, cioè lo stipendio corrispondente alle prestazioni di lavoro a metà tempo che lei effettuava a motivo del congedo parentale a tempo parziale di cui beneficiava.

22 Il 14 dicembre 2011, la Lyreco ha interposto appello contro tale sentenza dinanzi all'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa). La sig.ra Rogiers ha proposto un appello incidentale dinanzi a tale stesso giudice chiedendo che l'importo dell'indennità forfettaria di tutela che la Lyreco era

stata condannata a versarle fosse calcolato sulla base della retribuzione di prestazioni lavorative effettuate a tempo pieno.

23 Con sentenza del 10 dicembre 2012, l'arbeidshof te Antwerpen ha confermato che la sig.ra Rogiers era stata licenziata senza motivo grave o adeguato durante il periodo del suo congedo parentale e che, di conseguenza, aveva diritto al versamento di un'indennità forfettaria di tutela pari a sei mesi di retribuzione.

24 Detto giudice ha inoltre condiviso le osservazioni presentate nel parere espresso dinanzi ad esso dal pubblico ministero, il quale ha segnatamente definito «assurdo» il sistema di calcolo dell'indennità dovuta alla sig.ra Rogiers come applicato nella sentenza del 21 settembre 2011, dal momento che, secondo la logica seguita da quest'ultima, la fruizione di un congedo parentale a tempo pieno, poiché implica una diminuzione delle prestazioni lavorative del 100%, dovrebbe condurre a calcolare l'indennità forfettaria di tutela sulla base di una retribuzione pari a zero, il che non avrebbe alcun senso. Quindi, tale giudice considera che i motivi presi in considerazione nella citata sentenza Meerts, relativi all'indennità compensativa di preavviso prevista dall'articolo 39 della legge del 1978, non possono assolutamente essere trasposti all'indennità forfettaria di tutela di cui trattasi nella controversia ad esso sottoposta.

25 Pertanto, l'arbeidshof te Antwerpen ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le disposizioni delle clausole 1 e 2, punto 4, dell'accordo quadro (...) ostino a che l'indennità [forfettaria] di tutela, che deve essere corrisposta al lavoratore che era legato al suo datore di lavoro con un contratto di lavoro a tempo pieno a durata indeterminata e il cui contratto è stato risolto unilateralmente da tale datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato, durante un periodo in cui le prestazioni sono diminuite del 20% o del 50% a causa della fruizione di un congedo parentale, venga calcolata sulla base della retribuzione dovuta durante detto periodo a tempo ridotto, mentre lo stesso lavoratore avrebbe diritto ad un'indennità di tutela corrispondente allo stipendio per il tempo pieno se avesse diminuito le sue prestazioni del 100%».

26 Rispondendo ad una domanda di chiarimenti sottoposta dalla Corte all'arbeidshof te Antwerpen a norma dell'articolo 101 del suo regolamento di procedura, quest'ultimo giudice ha precisato che la sentenza della Corte di cassazione del 15 febbraio 2010, cui fa riferimento il governo belga nelle sue osservazioni scritte presentate nell'ambito del presente procedimento, non può incidere in alcun modo sul trattamento della domanda di pronuncia pregiudiziale, dal momento che la citata sentenza non riguarda l'indennità forfettaria di tutela prevista dall'articolo 101 della legge di rettifica.

#### Sulla questione pregiudiziale

27 In via preliminare, occorre rilevare che la clausola 1, punto 2, dell'accordo quadro, cui fa riferimento il giudice del rinvio nella formulazione della sua questione, si limita a definire l'ambito di applicazione di tale accordo quadro, disponendo che esso si applica a tutti i lavoratori aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

28 È pacifico che si tratta del caso di una persona che si trova nella situazione della sig.ra Rogiers nella controversia principale, di modo che quest'ultima rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

29 Occorre pertanto considerare che, con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, sostanzialmente, se la clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osta a che l'indennità forfettaria di tutela dovuta ad un lavoratore che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato, del contratto di tale lavoratore, il quale è stato assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, sia calcolata sulla base della retribuzione diminuita percepita da quest'ultimo alla data del suo licenziamento.

30 Come risulta sia dal primo comma del preambolo dell'accordo quadro 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 per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, offrendo loro la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali con gli impegni familiari (v., in tal senso, sentenze Meerts, cit., punto 35; del 16 settembre 2010, Chatzi, C-149/10, Racc. pag. I-8489, punto 56, nonché del 20 giugno 2013, Riežniece, C-7/12, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 31).

31 Emerge peraltro dal punto 6 delle considerazioni generali di detto accordo quadro che le misure volte a conciliare la vita professionale e la vita familiare dovrebbero promuovere l'introduzione, negli Stati membri, di nuove modalità flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adatte ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che a quelle dei lavoratori (sentenza Meerts, cit., punto 36).

32 L'accordo quadro fa in tal modo propri i diritti sociali fondamentali di cui al punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, alla quale rinvia detto accordo quadro, segnatamente al punto 4 delle sue considerazioni generali, e che sono parimenti menzionati dall'articolo 151, primo comma, TFUE, diritti connessi al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nonché all'esistenza di una tutela sociale adeguata dei lavoratori, eventualmente quelli che abbiano chiesto un congedo parentale ovvero ne abbiano goduto (v., in tal senso, sentenze Meerts, cit., punto 37; del 22 aprile 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Racc. pag. I-3527, punto 52, e Chatzi, cit., punto 36).

33 In quest'ottica, l'accordo quadro, conformemente alla sua clausola 2, punto 1, consente ai neogenitori di interrompere l'attività professionale per dedicarsi alle responsabilità familiari, con la garanzia, sancita nel punto 5 di detta clausola, che, al termine di detto congedo, ritroveranno il loro posto di lavoro (v. citate sentenze Chatzi, punto 57, e Riežniece, punto 32).

34 Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare tale diritto al congedo parentale previsto dall'accordo quadro, la clausola 2, punto 4, di quest'ultimo impone agli Stati membri e/o alle parti sociali di prendere 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.

35 Come emerge dalla sua formulazione, detta disposizione è volta quindi a proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di un congedo parentale (v. citate sentenze Meerts, punto 33, e Riežniece, punto 34).

36 Alla luce dell'obiettivo perseguito dall'accordo quadro, quale ricordato ai punti 30 e 31 della presente sentenza, il quale consiste nel consentire sia agli uomini che alle donne di conciliare le proprie responsabilità professionali e familiari, detta clausola 2, punto 4, dev'essere intesa nel senso che essa esprime un diritto sociale dell'Unione particolarmente importante e non può, pertanto, essere interpretata

in modo restrittivo (v., in tal senso, citate sentenze Meerts, punto 42 e giurisprudenza ivi citata, nonché Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punto 54).

37 Una normativa nazionale che, come quella oggetto della causa principale, in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato, del contratto di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, qualora quest'ultimo fruisca di un congedo parentale, prevede che sia corrisposta a tale lavoratore, a complemento dell'indennità dovuta a causa della risoluzione del suo contratto, un'indennità forfettaria di tutela equivalente a sei mesi di retribuzione può rientrare nelle «misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale», ai sensi della clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro.

38 Tuttavia, è giocoforza constatare che una siffatta misura di tutela sarebbe privata di gran parte del suo effetto utile se, nell'ipotesi in cui un lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, come la sig.ra Rogiers nella causa principale, fosse illegittimamente licenziato durante la durata di un congedo parentale a tempo parziale, l'indennità forfettaria di tutela che spetta a tale lavoratore fosse determinata non sulla base della retribuzione relativa al suo contratto di lavoro a tempo pieno, bensì basandosi sulla retribuzione diminuita versatagli durante il suo congedo parentale a tempo parziale. Infatti, un siffatto metodo di determinazione dell'importo di tale indennità forfettaria potrebbe non produrre un effetto dissuasivo sufficiente ad impedire il licenziamento dei lavoratori che si trovano in un congedo parentale a tempo parziale (v., in tal senso, sentenza Meerts, cit., punti 46 e 47).

39 Un siffatto risultato condurrebbe, in violazione di uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, rammentato al punto 32 della presente sentenza, il quale consiste nel garantire una tutela sociale adeguata dei lavoratori che fruiscono di un congedo parentale, ad accrescere la precarietà dell'impiego dei lavoratori che hanno optato per un congedo parentale a tempo parziale, privando di gran parte del proprio contenuto il regime di tutela istituito dalla clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro, e pregiudicherebbe in tal modo gravemente un principio di diritto sociale dell'Unione particolarmente importante.

40 Peraltro, una siffatta modalità di determinazione dell'importo dell'indennità forfettaria di tutela, poiché può dissuadere taluni lavoratori dal beneficiare di un congedo parentale, sarebbe parimenti tale da contrastare l'obiettivo perseguito dall'accordo quadro, nei limiti in cui quest'ultimo mira, come rammentato al punto 30 della presente sentenza, ad una migliore conciliazione della vita professionale con quella familiare (v., in tal senso, sentenza Meerts, cit., punto 47).

41 Infine, qualora una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nella causa principale, accordi ai lavoratori, conformemente alla clausola 2, punto 3, lettera a), dell'accordo quadro, la possibilità di scegliere tra un congedo parentale a tempo pieno e un siffatto congedo a tempo parziale e preveda, con l'introduzione di un'indennità specifica, un regime sanzionatorio volto a proteggere i lavoratori dai licenziamenti illegittimi che hanno luogo durante siffatto congedo, i lavoratori che hanno optato per la fruizione di un congedo parentale a tempo parziale piuttosto che a tempo pieno non possono essere penalizzati senza pregiudicare l'obiettivo di flessibilità previsto da tale accordo quadro, come rammentato al punto 31 della presente sentenza.

42 Del resto, tale interpretazione dell'accordo quadro è confortata, come fatto valere dal governo belga e dalla Commissione europea, dalla clausola 2, punto 6, di tale accordo quadro, la quale prevede che i diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restino immutati fino alla fine di tale congedo.



43 Come già affermato dalla Corte, risulta sia dal disposto di detta clausola sia dal contesto in cui essa si inserisce che tale disposizione mira ad evitare la perdita o la riduzione dei diritti che derivano dal rapporto di lavoro, acquisiti o in corso di acquisizione, 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 (citate sentenze Meerts, punto 39, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punto 51).

44 Dagli obiettivi dell'accordo quadro, come rammentati nei punti da 30 a 32 della presente sentenza, risulta che la nozione di «diritti acquisiti o in via di acquisizione», ai sensi della clausola 2, punto 6, di tale accordo quadro, 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 (v. citate sentenze Meerts, punto 43, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punto 53).

45 Tra tali diritti e vantaggi sono ricompresi tutti quelli relativi alle condizioni di lavoro, come il diritto di un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno che fruisce di un congedo parentale ad ottenere un'indennità forfettaria di tutela in caso di risoluzione unilaterale di tale contratto da parte del suo datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato. Infatti, tale indennità, il cui importo è collegato alla retribuzione relativa a detto contratto e il cui scopo è di tutelare siffatto lavoratore da un licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di un congedo parentale, è versata a tale lavoratore a motivo del lavoro svolto e che avrebbe continuato a svolgere in assenza di un licenziamento illegittimo (v., per analogia, sentenze del 27 giugno 1990, Kowalska, C-33/89, Racc. pag. I-2591, punti 10 e 11; del 9 febbraio 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Racc. pag. I-623, punti da 23 a 28, nonché Meerts, cit., punto 44).

46 Quindi, è pacifico nella causa principale che un lavoratore come la sig.ra Rogiers, il quale, avendo lavorato per il suo datore di lavoro in forza di un contratto di lavoro per un periodo determinato, aveva diritto, secondo le norme stabilite dal diritto nazionale, a beneficiare di un congedo parentale, poteva far valere il diritto all'indennità forfettaria di tutela prevista dall'articolo 101 della legge di rettifica fin dall'inizio del suo congedo parentale. È privo di pertinenza a tale proposito il fatto che tale diritto vada realmente a beneficio del lavoratore interessato unicamente nell'ipotesi in cui il suo datore di lavoro proceda successivamente al licenziamento illegittimo di tale lavoratore durante il periodo del suo congedo parentale.

47 Di conseguenza, qualora un lavoratore, assunto in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, sia stato licenziato illegittimamente, come avviene nella causa principale, durante il periodo di congedo parentale a tempo parziale di cui egli fruisce, un'indennità forfettaria di tutela, come quella prevista dalla normativa belga, per essere conforme ai requisiti posti dall'accordo quadro, deve essere determinata sulla base della retribuzione corrispondente alle prestazioni lavorative a tempo pieno di tale lavoratore.

48 Alla luce di tutto quanto precede, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che la clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro, contenuta in allegato alla direttiva 96/34, esaminata alla luce tanto degli obiettivi perseguiti da tale accordo quadro quanto del punto 6 della medesima clausola, deve essere interpretata nel senso che essa osta a che l'indennità forfettaria di tutela dovuta ad un lavoratore che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato, del contratto di tale lavoratore assunto a tempo indeterminato e

a tempo pieno, sia determinata sulla base della retribuzione diminuita percepita da quest'ultimo alla data del suo licenziamento.

#### Sulle spese

49 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento 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 (Terza Sezione) dichiara:

La clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995, contenuto nell'allegato della 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, esaminata alla luce tanto degli obiettivi perseguiti da tale accordo quadro quanto del punto 6 della medesima clausola, deve essere interpretata nel senso che essa osta a che l'indennità forfettaria di tutela dovuta ad un lavoratore che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale, in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro, senza motivo grave o adeguato, del contratto di tale lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, sia determinata sulla base della retribuzione diminuita percepita da quest'ultimo alla data del suo licenziamento.