



Cgue causa C 267/2012

riconoscimento congedo matrimoniale al
lavoratore gay

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

12 dicembre 2013 (*)

«Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento - Contratto collettivo che riserva un beneficio a livello di retribuzione e di condizioni di lavoro ai dipendenti che contraggano matrimonio - Esclusione dei contraenti un Patto civile di solidarietà - Discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale»

Nella causa C-267/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Cour de cassation (Francia) con decisione del 23 maggio 2012, pervenuta in cancelleria il 30 maggio 2012, nel procedimento

Frédéric Hay

contro

Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da T. von Danwitz, presidente di sezione, E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (relatore) e C. Vajda, giudici,

avvocato generale: N. Jääskinen

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per F. Hay, da A. Lamamra, avocat;

- per il Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, da J.-J. Gatineau, avocat;
- per il governo francese, da G. de Bergues, D. Colas e J. Rossi, in qualità di agenti;
- per il governo belga, da M. Jacobs, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da J. Enegren e D. Martin, 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 2, paragrafo 2, della 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 L 303, pag. 16).

2 Detta domanda è stata sollevata nell'ambito di una controversia che vede il sig. Hay opporsi al Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (in prosiegua: il «Crédit agricole»), suo datore di lavoro, il quale gli ha negato, successivamente alla conclusione di un Patto civile di solidarietà (in prosiegua: il «PACS»), i giorni di congedo straordinario e il premio stipendiale previsti per i dipendenti che contraggono matrimonio.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 Il considerando 22 della direttiva 2000/78 enuncia:

«La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano».

4 Ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro[,] al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2 della medesima direttiva è del seguente tenore:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale,

rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; (...)

(...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 così recita:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e [di] retribuzione;

(...)».

Il diritto francese

Il code civil

7 Ai sensi dell'articolo 144 del code civil, come modificato dalla legge n. 99-944, del 15 novembre 1999 (in prosieguo: il «codice civile»):

«Uomo e donna non possono contrarre matrimonio prima di aver compiuto

diciotto anni».

8 L'articolo 515-1 del medesimo codice recita:

«S'intende per [PACS] un contratto concluso tra due persone fisiche maggiorenni, di sesso diverso o del medesimo sesso, per organizzare la loro vita in comune».

9 L'articolo 515-4 del codice civile dispone:

«Le parti di un [PACS] s'impegnano a condurre una vita in comune nonché a prestarsi reciprocamente aiuto materiale e assistenza. Se esse non dispongono diversamente, l'aiuto materiale è proporzionale alle loro rispettive facoltà.

Le parti sono tenute in solido nei confronti di terzi per i debiti contratti dall'una o dall'altra per le necessità correnti (...)».

Il code du travail

10 L'articolo L. 122-45 del code du travail, nella versione in vigore alla data dei fatti del procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»), vieta le discriminazioni dirette o indirette, fondate in particolare sull'orientamento sessuale, in materia di retribuzione e di condizioni di lavoro.

11 L'articolo L. 226-1 del codice del lavoro dispone:

«Ogni lavoratore dipendente ha diritto, in occasione di determinati e comprovati eventi familiari, ad un'autorizzazione eccezionale all'assenza per la durata di:

quattro giorni, per matrimonio del dipendente;

(...))».

La Convention collective nationale du Crédit agricole

12 L'articolo 20 della Convention collective nationale du Crédit agricole (Contratto collettivo nazionale del Crédit agricole; in prosieguo: la «CCNCA»), rubricato «Congedi straordinari», enuncia:

«Sono accordati congedi retribuiti, a stipendio intero, nelle circostanze seguenti:

(...)

3) Agenti titolari

Matrimonio:

- dell'agente: 10 giorni lavorativi;
- del figlio dell'agente: 3 giorni lavorativi;
- del fratello o della sorella dell'agente: 1 giorno lavorativo.

(...))».

13 L'articolo 34 della CCNCA, rubricato «Premi e altre indennità», enuncia:

«Premio di matrimonio

Ogni dipendente titolare riceverà al momento del proprio matrimonio un premio pari, per mese di presenza, a un trentaseiesimo dello stipendio mensile percepito il mese precedente il matrimonio.

(...))».

14 Con accordo del 10 luglio 2008, recante modifica degli articoli 20, 22

e 34 della CCNCA, detti benefici sono stati riconosciuti anche in caso di conclusione di un PACS. L'Association française des banques (Associazione francese delle banche) e le federazioni sindacali hanno a loro volta concordato una modifica, il 27 settembre 2010, alla Convention collective nationale de la banque (Contratto collettivo nazionale delle banche) del 10 gennaio 2000 per estendere i congedi per eventi familiari ai dipendenti uniti in un PACS. La portata di detta modifica è stata estesa a tutto il settore bancario con decreto del ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé (Ministro del Lavoro, dell'Occupazione e della Salute) del 23 dicembre 2010.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

15 Il sig. Hay è impiegato presso il Crédit agricole dal 1998.

16 L'11 luglio 2007 egli concludeva un PACS con una persona del medesimo sesso. In tale occasione il sig. Hay chiedeva l'attribuzione dei giorni di congedo straordinario e del premio di matrimonio riconosciuti dalla CCNCA al dipendente che si sposa. Il Crédit agricole, tuttavia, gli negava detti benefici argomentando che, a termini del medesimo contratto collettivo, essi spettavano solo in caso di matrimonio.

17 Il 17 marzo 2008 il sig. Hay si rivolgeva al conseil de prud'hommes de Saintes (istanza di primo grado per il contenzioso lavoristico di Saintes) chiedendo il pagamento del premio di matrimonio per un importo di EUR 2 637,85 e un indennizzo per i giorni di congedo straordinario negati pari a EUR 879,29. Con decisione del 13 ottobre 2008, il conseil de prud'hommes adito respingeva la richiesta argomentando che il premio di

matrimonio dipendeva non dall'occupazione, ma dallo stato civile e che il codice civile teneva distinto il matrimonio dal PACS. Esso riconosceva sì che la CCNCA era stata modificata il 10 luglio 2008 per estendere alle persone unite in un PACS i benefici ivi previsti a livello di premi e di congedi matrimoniali, ma riteneva l'estensione non retroattiva.

18 Con sentenza del 30 marzo 2010, la cour d'appel de Poitiers (Corte d'appello di Poitiers) confermava detta decisione argomentando che il PACS si distingue dal matrimonio per le formalità di celebrazione, per la possibilità di essere concluso tra due persone fisiche maggiorenni di sesso diverso o del medesimo sesso, per le modalità di scioglimento nonché per gli obblighi reciproci di diritto patrimoniale, di diritto successorio e di diritto di filiazione. Il medesimo giudice considerava parimenti che la disparità di trattamento tra coniugi sposati e parti di un PACS a livello di benefici accessori al salario per eventi familiari non deriva né dalla loro situazione familiare né dal loro orientamento sessuale, bensì dalla differenza di status risultante dal loro stato civile, che non li colloca in una situazione identica.

19 Il 28 maggio 2010 il sig. Hay impugnava detta sentenza dinanzi alla Cour de cassation (Corte di cassazione). A suo parere il rifiuto del Crédit agricole di concedergli il beneficio dei giorni di congedo straordinario e del premio di matrimonio previsti dalla CCNCA integra una discriminazione fondata sul suo orientamento sessuale, contraria all'articolo L. 122-45 del codice del lavoro, agli articoli da 1 a 3 della direttiva 2000/78 nonché all'articolo 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950.

20 Il sig. Hay sottolinea che, conformemente all'articolo 144 del codice civile, solo le persone di sesso diverso possono sposarsi, mentre quelle del medesimo sesso possono concludere unicamente un PACS, in applicazione dell'articolo 515-1 del codice civile. Da detta disposizione, letta congiuntamente alla CCNCA, si ricaverebbe che le persone del medesimo sesso che concludono un PACS non possono beneficiare dei giorni di congedo e del premio di matrimonio riconosciuti al personale sposato del Crédit agricole.

21 Alla luce di ciò, la Cour de cassation ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che la scelta del legislatore nazionale di riservare la conclusione del matrimonio alle persone di sesso diverso può costituire una finalità legittima, appropriata e necessaria atta a giustificare la discriminazione indiretta derivante dalla circostanza che un contratto collettivo che riservi un beneficio a livello di retribuzione e di condizioni di lavoro ai dipendenti che contraggono matrimonio esclude automaticamente dal godimento di tale beneficio i partner dello stesso sesso che concludono un [PACS]».

Sulla questione pregiudiziale

22 La questione pregiudiziale si fonda sulla premessa che la CCNCA comporti una discriminazione indiretta fondata sull'orientamento sessuale, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, ed è

intesa ad accertare se una tale discriminazione possa essere giustificata.

23 Ebbene, è d'uopo rilevare che, secondo una giurisprudenza costante, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato la sua questione all'interpretazione di una disposizione specifica del diritto dell'Unione, la Corte può nondimeno fornirgli tutti gli elementi interpretativi di tale diritto che possano essere utili per dirimere la controversia sottopostagli, a prescindere se il giudice del rinvio vi abbia fatto o no riferimento nel formulare la sua questione (v., in tal senso, sentenza del 12 gennaio 2010, Wolf, C-229/08, Racc. pag. I-1, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

24 Vista la situazione all'origine del procedimento principale, quale descritta nella decisione di rinvio, si deve verificare se un contratto collettivo nazionale, come quello del Crédit agricole, comporti una discriminazione diretta o indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

25 Occorre allora considerare che, con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b), di detta direttiva debba essere interpretato nel senso che esso osta a una disposizione di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, ai sensi della quale un dipendente che abbia concluso un PACS con una persona del medesimo sesso è escluso dai benefici, segnatamente giorni di congedo straordinario e un premio stipendiale, concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio, quando alle persone del medesimo sesso la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente di sposarsi.

26 In limine è necessario ricordare che, come recita il considerando 22 della direttiva 2000/78, la legislazione in materia di stato civile delle persone rientra nella competenza degli Stati membri. Tuttavia, come esposto al suo articolo 1, la direttiva 2000/78 si prefigge l'obiettivo di combattere, in materia di occupazione e di lavoro, alcuni tipi di discriminazioni, tra cui quelle fondate sull'orientamento sessuale, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento (v. sentenza del 10 maggio 2011, Römer, C-147/08, Racc. pag. I-3591, punto 38).

27 Riguardo all'applicazione della direttiva 2000/78 alle disposizioni di un contratto collettivo come quello di cui trattasi nel procedimento principale, è giurisprudenza della Corte che, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione di detta direttiva, le parti sociali devono agire nel rispetto della medesima (v. sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, Racc. pag. I-8003, punto 48, e del 7 giugno 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 22).

28 Prevedendo la concessione di congedi retribuiti e di un premio in occasione del matrimonio del dipendente dell'azienda, gli articoli 20 e 34 della CCNCA regolamentano le condizioni di occupazione e di lavoro, in particolare di retribuzione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78. In effetti, la nozione di retribuzione ai sensi di detta disposizione dev'essere interpretata in senso ampio. Essa comprende, segnatamente, tutti i benefici, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano accordati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al

lavoratore in base all'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge ovvero a titolo volontario (v. sentenza del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11, C-125/11 e C-143/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 35).

29 Si deve pertanto considerare che una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78.

30 L'articolo 2 della citata direttiva enuncia che per «principio della parità di trattamento» s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima.

31 Sussiste discriminazione diretta, a termini dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 di quest'ultima, fra cui l'orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione analoga.

32 Ne consegue che l'esistenza di una tale discriminazione presuppone anzitutto che le situazioni messe a confronto siano comparabili (v., in particolare, sentenza Römer, cit., punto 41).

33 A questo proposito preme precisare che, da un lato, non è necessario che le situazioni siano identiche, ma soltanto che siano comparabili e, dall'altro, che l'esame di tale comparabilità deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto in riferimento alla prestazione di cui trattasi (v. sentenze del 1° aprile 2008,

Maruko, C-267/06, Racc. pag. I-1757, punti da 67 a 69, e Römer, cit., punto 42).

34 La Corte ha statuito, infatti, riguardo alle unioni civili registrate del tipo previsto dal Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft (legge tedesca sulle unioni civili registrate), che il raffronto tra le situazioni deve essere fondato su un'analisi incentrata sui diritti e sugli obblighi dei coniugi sposati e dei partner dell'unione civile registrata, quali disciplinati dalle disposizioni nazionali in vigore, che risultino pertinenti alla luce della finalità e dei presupposti di concessione della prestazione controversa nel procedimento principale, e non sulla verifica se il diritto nazionale abbia proceduto un'equiparazione generale e completa, sotto il profilo giuridico, dell'unione civile registrata al matrimonio (v. sentenza Römer, cit., punto 43).

35 Per i congedi retribuiti e per il premio che le disposizioni di cui trattasi nel procedimento principale accordano ai dipendenti in occasione del matrimonio, occorre esaminare se la situazione delle persone che contraggono un matrimonio e quella delle persone che, non potendo sposare altri del medesimo sesso, concludono un PACS siano comparabili.

36 Dalla decisione di rinvio e dal fascicolo all'esame della Corte emerge che le persone del medesimo sesso possono concludere un PACS per organizzare una vita in comune impegnandosi, nell'ambito di tale vita in comune, in un aiuto materiale e in un'assistenza reciproci. Il PACS, che deve essere oggetto di una dichiarazione congiunta e di registrazione nella cancelleria del tribunale competente per il territorio nel quale gli

interessati hanno fissato la loro residenza comune, costituisce, al pari del matrimonio, una forma di unione civile di diritto francese, che pone la coppia in un contesto giuridico preciso, fonte di diritti e di obblighi reciproci e verso terzi. Se è vero che esso è accessibile altresì a persone di sesso diverso, ferme restando nel complesso le differenze rispetto al regime matrimoniale, il PACS era l'unica possibilità che il diritto francese offriva, alla data dei fatti del procedimento principale, alle coppie del medesimo sesso per dare alla loro unione una veste giuridica certa e opponibile ai terzi.

37 Pertanto, relativamente ai benefici a livello di retribuzione o di condizioni di lavoro, per esempio giorni di congedo straordinario e un premio come quello di cui trattasi nel procedimento principale, concessi in occasione della conclusione dell'unione civile del matrimonio, le persone del medesimo sesso che, non potendo contrarre matrimonio, stipulano un PACS, si trovano in una situazione analoga a quella delle coppie che si sposano.

38 In proposito va rilevato che, conformemente alla giurisprudenza citata al punto 33 della presente sentenza, il fatto che il Conseil constitutionnel (Corte costituzionale) abbia statuito, con la decisione n. 2011-155, Laurence L., che le coppie sposate e quelle legate da un PACS non versano in situazioni analoghe quanto al diritto alla pensione di reversibilità, non può escludere la comparabilità delle situazioni dei lavoratori sposati e dei lavoratori omosessuali uniti in un PACS in merito alla concessione di giorni di congedo e di premi in occasione del matrimonio.

39 Del pari, le differenze tra il matrimonio e il PACS, constatate dalla cour d'appel de Poitiers nell'ambito del procedimento principale, a livello di formalità di celebrazione, di possibilità di conclusione tra due persone di sesso diverso o del medesimo sesso, le modalità di scioglimento e gli obblighi reciproci di diritto patrimoniale, di diritto successorio e di diritto di filiazione, sono influenti sulla valutazione del diritto del lavoratore a ottenere benefici in termini di retribuzione o di condizioni di lavoro come quelli di cui trattasi nel procedimento principale.

40 Ciò considerato, non si può non rilevare che la CCNCA accorda i benefici suddetti in occasione della conclusione del matrimonio e a prescindere dai diritti e dagli obblighi che discendono dal medesimo. Prova ne è che l'articolo 20 di detto contratto collettivo riconosce congedi straordinari in occasione del matrimonio non solo dell'agente titolare medesimo, ma anche dei suoi figli o dei suoi fratelli e sorelle.

41 Quanto alla stessa sussistenza della discriminazione, è giurisprudenza della Corte che una normativa di uno Stato membro che conferisca benefici in termini di retribuzione o di condizioni di lavoro unicamente ai lavoratori sposati, mentre il matrimonio è legalmente possibile nel medesimo Stato membro solo tra persone di sesso diverso, crea una discriminazione diretta fondata sull'orientamento sessuale nei confronti dei lavoratori dipendenti omosessuali uniti in un PACS che versino in una situazione analoga (v., in tal senso, citate sentenze Maruko, punto 73, e Römer, punto 52).

42 Ora, gli articoli 20 e 34 della CCNCA accordano congedi retribuiti e un premio ai dipendenti che contraggono matrimonio. Siccome, secondo

quanto indica il giudice del rinvio, le persone del medesimo sesso non possono accedere al matrimonio, le stesse persone non possono accedere neppure a detti benefici.

43 La circostanza che il PACS, a differenza dell'unione di vita registrata oggetto dei procedimenti all'origine delle succitate sentenze Maruko e Römer, non sia riservato alle coppie omosessuali è inconferente e, in particolare, non cambia la natura della discriminazione nei confronti di tali coppie le quali, a differenza delle coppie eterosessuali, alla data dei fatti controversi nel procedimento principale non potevano contrarre legalmente matrimonio.

44 Infatti, una disparità di trattamento fondata sullo status matrimoniale dei lavoratori, e non esplicitamente sul loro orientamento sessuale, è pur sempre una discriminazione diretta in quanto, essendo il matrimonio riservato alle persone di sesso diverso, i lavoratori omosessuali sono impossibilitati ad soddisfare la condizione necessaria per ottenere i benefici rivendicati.

45 Peraltro, trattandosi di discriminazione diretta, essa può essere giustificata non tanto da una «finalità legittima» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva, disposizione che concerne unicamente le discriminazioni indirette, quanto, ed esclusivamente, da uno dei motivi di cui all'articolo 2, paragrafo 5, della stessa, ovvero sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati nonché tutela della salute, dei diritti e delle libertà altrui.

46 Ebbene, nessuno di tali motivi è stato fatto valere nel procedimento

principale. Inoltre, il medesimo articolo 2, paragrafo 5, istituendo una deroga al divieto di discriminazioni, deve essere interpretato in senso stretto (v. sentenza Prigge e a., cit., punto 56).

47 Tutto ciò considerato, occorre rispondere alla questione sollevata che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta a una disposizione di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, a termini della quale a un lavoratore dipendente unito in un PACS con una persona del medesimo sesso sono negati benefici, segnatamente giorni di congedo straordinario e premio stipendiale, concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio, quando la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente alle persone del medesimo sesso di sposarsi, allorché, alla luce della finalità e dei presupposti di concessione di tali benefici, detto lavoratore si trova in una situazione analoga a quella di un lavoratore che contragga matrimonio.

Sulle spese

48 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della 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



Cgue causa C 267/2012

riconoscimento congedo matrimoniale al
lavoratore gay

lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una disposizione di un contratto collettivo, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, a termini della quale a un lavoratore dipendente unito in un patto civile di solidarietà con una persona del medesimo sesso sono negati benefici, segnatamente giorni di congedo straordinario e premio stipendiale, concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio, quando la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente alle persone del medesimo sesso di sposarsi, allorché, alla luce della finalità e dei presupposti di concessione di tali benefici, detto lavoratore si trova in una situazione analoga a quella di un lavoratore che contragga matrimonio.

Firme



Cgue causa C 267/2012

**riconoscimento congedo matrimoniale al
lavoratore gay**

Blog: <http://www.marasciuolo.it> (contributi, video, podcast e altro)

Canale Youtube:

<http://www.youtube.com/channel/UCa1pOo08JiHxPPLaussGRGg>

Twitter: @marasciuolo

Linkedin: <http://it.linkedin.com/in/gennaromarasciuolo/>

Facebook: <https://www.facebook.com/marasciuolo.it>