

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

28 giugno 2012 (*)

«Libera circolazione dei lavoratori – Articolo 45 TFUE – Regolamento (CEE) n. 1612/68 – Articolo 7, paragrafo 4 – Principio di non discriminazione – Importo di maggiorazione della retribuzione versato ai lavoratori posti in un regime di lavoro a tempo parziale che precede il pensionamento – Lavoratori frontalieri soggetti ad imposta sul reddito nello Stato membro di residenza – Presa in considerazione fittizia dell'imposta sugli stipendi dello Stato membro di impiego»

Nella causa C-172/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Germania) con decisione del 4 aprile 2011, pervenuta in cancelleria l'11 aprile 2011, nel procedimento

Georges Erny

contro

Daimler AG – Werk Wörth,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues (relatore), presidente di sezione, dai sigg. U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig. J. Mazák

cancelliere: sig.ra A. Impellizzeri, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 28 marzo 2012,

considerate le osservazioni presentate:

- per G. Erny, da G. Turek, Rechtsanwalt;
- per la Daimler AG – Werk Wörth, da U. Baeck e N. Kramer, Rechtsanwälte;
- per la Commissione europea, da G. Rozet e S. Grünheid, 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 degli articoli 45 TFUE, e 7, paragrafo 4, del regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità (GU L 257, pag. 2).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Erny, cittadino francese che risiede in Francia e lavora in Germania, e il suo datore di lavoro, la Daimler AG – Werk Wörth (in prosieguo: la «Daimler»), in merito al calcolo di un importo di maggiorazione retributiva (in prosieguo: l'«importo di maggiorazione») dovuto al sig. Erny nell'ambito di un regime cosiddetto di «lavoro a tempo parziale per motivi di età».

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

3 Ai sensi dell'articolo 7 del regolamento n. 1612/68:

«1. Il lavoratore cittadino di uno Stato membro non può ricevere sul territorio degli altri Stati membri, a motivo della propria cittadinanza, un trattamento diverso da quello dei lavoratori nazionali per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, licenziamento, reintegrazione professionale o ricollocamento se disoccupato.

(...)

4. Tutte le clausole di contratti collettivi o individuali o di altre regolamentazioni collettive concernenti l'accesso all'impiego, l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro e di licenziamento, sono nulle di diritto nella misura in cui prevedano o autorizzino condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori cittadini degli altri Stati membri».

4 Il regolamento n. 1612/68 è stato abrogato e sostituito, con effetto dal 16 giugno 2011, dal regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione (GU L 141, pag. 1).

Il diritto nazionale

La legge sul lavoro a tempo parziale per motivi di età

5 L'articolo 1 della legge sul lavoro a tempo parziale per motivi di età (Altersteilzeitgesetz) stabilisce quanto segue:

«1. Il lavoro a tempo parziale per motivi di età mira a facilitare ai lavoratori di una certa età il passaggio progressivo dalla vita attiva alla pensione.

2. Il Bundesanstalt für Arbeit (Ufficio federale del lavoro) sostiene, mediante prestazioni previste da tale legge, il lavoro a tempo parziale dei lavoratori che, non oltre il 31 dicembre 2009, riducono l'orario di lavoro una volta raggiunti i 55 anni di età e consentono quindi l'assunzione di lavoratori che, in mancanza, si troverebbero disoccupati».

6 Nella sua versione in vigore fino al 30 giugno 2004, l'articolo 3, paragrafo 1, punto 1, lettera a), di detta legge così enunciava:

«Il diritto alla prestazione di cui all'articolo 4 [rimborso delle maggiorazioni per l'importo legale da parte dell'Ufficio federale del lavoro] presuppone che:

1. il datore di lavoro, sulla base di un contratto collettivo, (...) di un accordo aziendale o di un accordo con il lavoratore

a) abbia maggiorato la retribuzione per il lavoro a tempo parziale per motivi di età di almeno il 20% della retribuzione stessa, in ogni caso fino a concorrenza almeno del 70% dello stipendio fino

a quel momento percepito (...) ridotto delle detrazioni previste per legge e di regola operate per i lavoratori, a norma dell'articolo 6, paragrafo 1 (importo minimo netto) (...)».

7 Ai sensi dell'articolo 15, prima frase, della stessa legge:

«Il Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministero federale del Lavoro e delle Politiche sociali) può stabilire mediante decreto gli importi minimi netti di cui all'articolo 3, paragrafo 1, punto 1, lettera a) nella formulazione in vigore fino al 30 giugno 2004. (...)».

Il decreto relativo alla soglia retributiva minima netta

8 Il Ministero federale competente, autorizzato ad agire in tal senso dall'articolo 15 della legge sul lavoro a tempo parziale per motivi di età, ha emesso il decreto in materia di soglia retributiva minima netta (Mindestnettobetrag-Verordnung), la cui versione applicabile nella causa principale è quella risultante dal decreto del 19 dicembre 2007 (BGBl. 2007 I, pag. 3040).

9 Come rilevato dal giudice del rinvio, detto decreto contiene una tabella che indica le retribuzioni lorde arrotondate all'importo superiore divisibile per cinque espresso in euro e attribuisce loro importi netti minimi, scaglionati in base alle classi d'imposta sul reddito. L'imposta sul reddito (senza considerare specifiche detrazioni fiscali) nonché il contributo di solidarietà vengono dedotti da tali importi a seconda dello scaglione tributario. Per i contributi previdenziali Viene trattenuta un'aliquota forfettaria pari al 21%, limitata al reddito mensile massimo considerabile per il calcolo dei contributi del regime previdenziale. Gli importi minimi netti così determinati sono indicati in misura del 70% in detta tabella.

Il contratto collettivo relativo ai lavori a tempo parziale per motivi di età

10 L'articolo 7 del contratto collettivo relativo ai lavori a tempo parziale per motivi di età (Tarifvertrag zur Altersteilzeit), concluso il 23 novembre 2004 tra l'Associazione delle industrie metallurgiche ed elettrotecniche del Palatinato e la direzione circondariale del sindacato dei lavoratori del settore metallurgico (in prosieguo: il «contratto collettivo»), stabilisce quanto segue:

«Il dipendente riceve, oltre alla retribuzione per il lavoro a tempo parziale per motivi di età, un importo di maggiorazione secondo il criterio di cui all'articolo 3, paragrafo 1, punto 1, lettera a) della legge sul lavoro a tempo parziale per motivi di età nella formulazione di volta in volta in vigore. Tale importo deve tuttavia essere calcolato in modo tale che la retribuzione mensile netta ammonti ad almeno l'82% dello stipendio lordo mensile fino a quel momento percepito (...) ridotto delle detrazioni previste per legge di norma operate per i dipendenti».

L'accordo aziendale generale

11 Il 24 luglio 2000 è stato stipulato alla DaimlerChrysler AG (ora denominata Daimler) un accordo aziendale generale (Gesamtbetriebsvereinbarung) riguardante l'applicazione del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età (in prosieguo: l'«accordo aziendale generale»), che ha comportato un aumento dell'importo di maggiorazione dall'82% all'85%.

12 Il punto 8.3 di tale accordo così dispone:

«L'importo di maggiorazione deve essere calcolato in modo tale che il dipendente riceva, nella fase lavorativa, almeno l'85% della retribuzione fino a quel momento percepita, ridotta delle detrazioni previste per legge che di norma vengono operate per i lavoratori, conformemente all'articolo 8.2.2; nella fase di sosta, ad almeno l'85% della retribuzione fino a quel momento percepita, ridotta delle detrazioni previste per legge che di norma vengono operate per i lavoratori, conformemente all'articolo 8.2.3».

Il contratto di lavoro a tempo parziale per motivi di età

13 Il contratto di lavoro a tempo parziale per motivi di età stipulato dalle parti (Altersteilzeitvertrag der Parteien) contiene un articolo 5, intitolato «Prestazioni supplementari del datore di lavoro», il cui paragrafo 1 è formulato nel seguente modo:

«La retribuzione mensile netta per il lavoro a tempo parziale per motivi di età viene maggiorata, conformemente all'[accordo aziendale generale], fino a concorrenza dell'85% della retribuzione netta mensile forfettaria per il lavoro a tempo pieno (fondamento: decreto in materia di soglia retributiva minima netta attualmente in vigore). Oltre allo stipendio netto per il lavoro a tempo parziale, come risultante dall'articolo 4, al dipendente viene pertanto pagato un corrispondente importo di maggiorazione mensile».

Causa principale e questioni pregiudiziali

14 Il sig. Erny è un lavoratore frontaliero ai sensi della convenzione conclusa tra la Repubblica francese e la Repubblica federale di Germania al fine di evitare le doppie imposizioni. I redditi che percepisce in Germania sono imponibili in Francia previa trattenuta dei contributi previdenziali versati in Germania. Poiché, in Francia le aliquote dell'imposta sul reddito da lavoro sono inferiori alle aliquote tedesche, un lavoratore come il sig. Erny percepisce un reddito netto superiore a quello di un lavoratore comparabile residente in Germania.

15 Il 17 novembre 2006 le parti nel procedimento principale hanno stipulato un contratto di lavoro a tempo parziale per motivi di età, che prevede la trasformazione dell'originario rapporto di lavoro del sig. Erny da tempo pieno a tempo parziale a far data dal 1° settembre 2007.

16 Conformemente a questo contratto, il rapporto di lavoro tra le parti cessa entro il 31 agosto 2012. Durante il periodo di lavoro a tempo parziale per motivi di età, il sig. Erny percepisce, oltre alla retribuzione per il lavoro a tempo parziale, l'importo di maggiorazione. In base all'articolo 5 di tale contratto, la retribuzione mensile netta per il lavoro a tempo parziale «viene maggiorata fino a concorrenza dell'85% della retribuzione netta mensile forfettaria per il lavoro a tempo pieno (fondamento: decreto in materia di soglia retributiva minima netta attualmente in vigore)».

17 Come rilevato al punto 9 della presente sentenza, il decreto relativo alla soglia retributiva minima netta contiene una tabella che associa alle retribuzioni lorde – in base agli scaglioni tributari tedeschi – i cosiddetti importi netti minimi di retribuzione. L'imposta tedesca sulle retribuzioni (tranne specifiche detrazioni fiscali), il contributo di solidarietà e un'aliquota forfettaria del 21% per l'assicurazione sociale vengono detratti dalla retribuzione lorda a seconda dello scaglione tributario. La retribuzione netta così determinata è riportata nella tabella, in misura del 70%, quale importo netto minimo di retribuzione.

18 Conformemente alla legge in materia di imposta sul reddito (Einkommensteuergesetz), gli importi di maggiorazione pagati ai lavoratori che sono soggetti passivi d'imposta in Germania non sono tassati e pertanto sono esenti anche dal versamento dei contributi previdenziali tedeschi, sebbene l'importo di maggiorazione sia preso in considerazione per determinare l'aliquota

d'imposta applicabile.

19 Quanto alla determinazione dell'importo di maggiorazione, la Daimler, in un primo momento, stabilisce come base di calcolo un importo fittizio di retribuzione pari all'85% della retribuzione mensile netta forfettaria versata per un lavoro a tempo pieno. A tal fine, a partire dalla retribuzione lorda che il sig. Erny percepirebbe se non fosse in regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età, essa determina un importo forfettario di retribuzione netta pari al 70% come indicato nella tabella delle soglie retributive minime nette, e lo aumenta fino a concorrenza dell'85%. Nel procedimento principale, il datore di lavoro, per stabilire corrispondenze in detta tabella, si è fittiziamente basato sullo scaglione tributario tedesco III (lavoratore coniugato).

20 In un secondo momento, il datore di lavoro stabilisce, per il lavoratore in questione, uno «stipendio netto individuale per il lavoro a tempo parziale per motivi di età». A tal fine, nel caso dei lavoratori soggetti a imposta in Germania, dalla retribuzione per il lavoro a tempo parziale per motivi di età egli detrae le imposte e i contributi previdenziali su di essa effettivamente gravanti (pari al 50% della retribuzione lorda percepita prima del lavoro a tempo parziale per motivi di età). Nel caso dei lavoratori frontalieri, egli detrae i contributi previdenziali effettivamente dovuti e, fittiziamente, l'imposta tedesca sul reddito da lavoro. Quest'ultimo importo corrisponde all'imposta sul reddito da lavoro che graverebbe su un lavoratore soggetto a imposta in Germania avente le stesse caratteristiche individuali del lavoratore frontaliere (stipendio lordo, situazione familiare).

21 Infine, l'importo di maggiorazione corrisponde alla differenza tra lo stipendio fittizio equivalente all'85% della retribuzione netta mensile forfettaria per un lavoro a tempo pieno e lo specifico stipendio netto per il lavoro a tempo parziale per motivi di età.

22 La Daimler ritiene che le sue modalità di calcolo consentano di determinare una base di calcolo uniforme per tutti i lavoratori in regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età. Per tutti i lavoratori si considererebbe, anziché l'importo individuale dell'imposta, solo l'imposta forfettaria sul reddito da lavoro, e nessun lavoratore – neppure quello soggetto a imposta in Germania – riceverebbe esattamente l'85% dell'importo netto percepito in precedenza. I vantaggi della forfettizzazione consisterebbero, anzitutto, nello stimare il carico complessivo, nel risparmio dei costi amministrativi e nella semplificazione della procedura. Contrariamente a quanto si è verificato nella causa all'origine della sentenza del 16 settembre 2004, Merida (C-400/02, Racc. pag. I-8471), l'importo di maggiorazione non assolverebbe ad alcuna funzione compensativa e neanche la Daimler si sarebbe impegnata a versare uno stipendio netto garantito di cui essa supporterebbe in tutto o in parte le relative imposte e contributi previdenziali.

23 Il sig. Erny, diversamente dalla Daimler, sostiene che in Francia l'importo di maggiorazione è soggetto all'imposta sul reddito e che la doppia imposizione di fatto risultante dal metodo di calcolo controverso comporta una discriminazione, in quanto situazioni diverse sarebbero trattate in modo uguale.

24 Il sig. Erny, di conseguenza, ha adito il giudice del rinvio con un ricorso diretto ad ottenere dal suo datore di lavoro il versamento di un importo di maggiorazione più elevato di quello che percepisce, calcolato come di seguito.

25 In un primo momento, egli stabilisce lo stipendio fittizio equivalente all'85% detraendo dalla sua ultima retribuzione lorda corrispondente ad un lavoro a tempo pieno l'aliquota forfettaria del 21% per i contributi previdenziali e non, fittiziamente, l'imposta tedesca sugli stipendi conformemente alla tabella degli importi minimi netti riprodotta nel decreto relativo alla soglia retributiva minima netta. In seguito, determina l'importo corrispondente all'85% del risultato così ottenuto. In un secondo momento, calcola lo stipendio netto individuale per il lavoro a tempo parziale per motivi di età, detraendo dalla sua retribuzione per il lavoro a tempo parziale per motivi

di età, che è pari alla metà dello stipendio lordo per un lavoro a tempo pieno, i contributi sociali effettivamente dovuti, ma senza detrarre, fittiziamente, l'imposta tedesca sugli stipendi. In applicazione di tale metodo di calcolo, la differenza tra l'importo di maggiorazione che la Daimler versa al sig. Erny e l'importo che risulterebbe da detto metodo di calcolo rappresenterebbe, su base mensile, un mancato guadagno di EUR 424,40.

26 Il giudice del rinvio rileva che in Francia i lavoratori frontalieri soggetti ad imposta percepiscono un importo nettamente inferiore all'85% del reddito netto che percepivano prima dell'inizio del lavoro a tempo parziale per motivi di età, mentre in Germania i lavoratori soggetti ad imposta percepiscono un importo che corrisponde forfettariamente all'85% del loro reddito netto precedente. Questa situazione sarebbe dovuta principalmente al fatto che le aliquote tedesche di imposta sono più elevate di quelle francesi. Tuttavia, non sarebbe escluso che persone che si trovano nella situazione del sig. Erny debbano pagare in Francia anche l'imposta sull'importo di maggiorazione.

27 In tale contesto, l'Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunale del lavoro di Ludwigshafen am Rhein), con riferimento alla citata sentenza Merida, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia in contrasto con l'articolo 45 TFUE, come concretizzato dall'articolo 7, paragrafo 4, del [regolamento n. 1612/1968], una disposizione di un contratto individuale relativa al lavoro a tempo parziale per motivi di età, in base alla quale, come stabilito all'articolo 5, punto 1, del contratto di lavoro a tempo parziale per motivi di età sottoscritto dalle parti, anche per il lavoratore frontaliere proveniente dalla Francia l'importo di maggiorazione concordato deve essere conteggiato secondo il decreto tedesco in materia di soglia retributiva minima netta (Mindestnettoentgeltverordnung).

2) Nel caso in cui la Corte di giustizia risponda in senso affermativo alla prima questione:

se le corrispondenti disposizioni di un contratto collettivo, quali il punto 8.3 dell'[accordo aziendale generale] e l'articolo 7 del [contratto collettivo], in considerazione delle disposizioni di cui all'articolo 45 TFUE, come concretizzato dall'articolo 7, paragrafo 4, del [regolamento n. 1612/68], debbano essere interpretate nel senso che, nel caso di lavoratori frontalieri, l'importo di maggiorazione non vada calcolato secondo la tabella di cui al decreto tedesco in materia di soglia retributiva minima netta».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla ricevibilità

28 La Daimler sostiene che il giudice del rinvio non nutre dubbi circa la portata del diritto dell'Unione, ma chiede, in realtà, alla Corte di aiutarlo ad interpretare la legislazione tedesca pertinente nonché l'accordo aziendale generale e il contratto collettivo. Orbene, la Corte sarebbe competente unicamente a statuire sull'interpretazione e sulla validità del diritto dell'Unione, con la conseguenza che la domanda di pronuncia pregiudiziale dovrebbe essere dichiarata irricevibile.

29 Tale argomento deve essere respinto.

30 È vero che la Corte, nell'ambito dell'articolo 267 TFUE, non può pronunciarsi sull'interpretazione di clausole contrattuali o di disposizioni di legge nazionali né sulla conformità di tali clausole o disposizioni al diritto dell'Unione (v., in tal senso, segnatamente, sentenza dell'11 marzo 2010, Attanasio Group, C-384/08, Racc. pag. I-2055, punto 16 e giurisprudenza ivi citata).

31 Tuttavia, come espressamente rilevato dal giudice del rinvio, la domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'«interpretazione del diritto dell'Unione» e, più precisamente, gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 4, del regolamento n. 1612/68.

32 Secondo una giurisprudenza costante, spetta alla Corte limitare il suo esame alle disposizioni del diritto dell'Unione, fornendone un'interpretazione utile al giudice del rinvio, al quale compete la valutazione della compatibilità delle disposizioni nazionali e delle clausole contrattuali con tale diritto (sentenza *Attanasio Group*, cit., punto 19).

33 Con questa riserva, si deve rispondere alle questioni pregiudiziali.

Nel merito

34 Con le sue questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 4, del regolamento n. 1612/68 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a clausole di contratti collettivi e individuali, in base alle quali un importo di maggiorazione come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che è versato dal datore di lavoro nell'ambito di un regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età, deve essere calcolato in modo tale che l'imposta sugli stipendi dovuta dal lavoratore nello Stato membro di occupazione sia detratta fittiziamente all'atto della determinazione della base di calcolo di tale importo di maggiorazione allorché, conformemente a una convenzione fiscale diretta ad evitare le doppie imposizioni, i trattamenti, gli stipendi e le retribuzioni analoghi versati ai lavoratori che non risiedono nello Stato membro di occupazione sono imponibili nello Stato membro di residenza di questi ultimi. In caso di risposta affermativa a tale questione, il giudice del rinvio chiede di sapere quali siano le conseguenze per il calcolo dell'importo di maggiorazione dovuto a questi lavoratori.

35 L'articolo 45, paragrafo 2, TFUE vieta qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

36 Il divieto di discriminazione enunciato in detta disposizione riguarda non soltanto gli atti delle autorità pubbliche, ma anche tutti i contratti che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, come pure i contratti fra privati (v., segnatamente, sentenza del 17 luglio 2008, *Raccanelli*, C-94/07, Racc. pag. I-5939, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

37 Inoltre, l'articolo 7, paragrafo 4, del regolamento n. 1612/68, che esplicita ed attua taluni diritti che ai lavoratori migranti derivano dall'articolo 45 TFUE (sentenza *Merida*, cit., punto 19), dispone che tutte le clausole di contratti collettivi o individuali concernenti, in particolare, la retribuzione nonché le altre condizioni di lavoro e di licenziamento, sono nulle di diritto qualora prevedano condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori cittadini degli altri Stati membri.

38 Una prestazione come l'importo di maggiorazione, che è versato ad integrazione della retribuzione riconosciuta ai lavoratori che si trovano in regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età, rientra incontestabilmente, come parte della retribuzione, nell'ambito di applicazione *ratione materiae* delle disposizioni citate al punto precedente, indipendentemente dalla circostanza che il finanziamento dell'importo di maggiorazione, in forza della legge sul lavoro a tempo parziale per motivi di età, sia garantito in parte da fondi pubblici sotto forma di un rimborso al datore di lavoro. Un lavoratore frontaliero che si trovi nella situazione del sig. Erny può far valere dette disposizioni relativamente ad un importo di maggiorazione di questo tipo (v., in tal senso, segnatamente, sentenza *Merida*, cit., punto 20).

39 Secondo la costante giurisprudenza della Corte, il principio della parità di trattamento sancito sia all'articolo 45 TFUE sia all'articolo 7 del regolamento n. 1612/68 vieta non soltanto le discriminazioni palesi basate sulla cittadinanza, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, pur fondandosi su altri criteri di riferimento, pervenga in pratica al medesimo risultato (v., in particolare, sentenza del 23 maggio 1996, O'Flynn, C-237/94, Racc. pag. I-2617, punto 17).

40 Il principio di non discriminazione esige non solo che situazioni comparabili non siano trattate in modo diverso, ma anche che situazioni diverse non siano trattate in modo uguale (v., segnatamente, sentenza Merida, cit., punto 22).

41 A meno che non sia oggettivamente giustificata e adeguatamente commisurata allo scopo perseguito, una disposizione di diritto nazionale o una clausola contrattuale dev'essere giudicata indirettamente discriminatoria quando, per sua stessa natura, tenda ad incidere più sui lavoratori migranti che su quelli nazionali e, di conseguenza, rischi di essere sfavorevole in modo particolare ai primi (v., in particolare, sentenza Merida, cit., punto 23). Perché una misura possa essere qualificata come indirettamente discriminatoria, non è necessario che abbia l'effetto di avvantaggiare l'insieme dei cittadini nazionali o di sfavorire unicamente i soli cittadini degli altri Stati membri ad esclusione di quelli nazionali (v., in tal senso, segnatamente, sentenza del 14 giugno 2012, Commissione/Paesì Bassi, C-542/09, punto 38).

42 Nel caso di specie, la presa in considerazione fittizia dell'imposta tedesca sugli stipendi incide sfavorevolmente sulla situazione dei lavoratori frontalieri, poiché la detrazione fittizia di tale imposta all'atto della determinazione della base di calcolo dell'importo di maggiorazione sfavorisce le persone che, come il sig. Erny, risiedono e sono soggette a tassazione in uno Stato membro diverso dalla Repubblica federale di Germania rispetto ai lavoratori che risiedono e che sono soggetti a tassazione in quest'ultimo Stato.

43 Infatti, secondo le constatazioni effettuate dal giudice del rinvio, qualora l'importo di maggiorazione sia calcolato sulla base del decreto relativo alla soglia retributiva minima netta, i lavoratori in regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età che sono soggetti passivi di imposta in Germania ricevono un importo che corrisponde all'incirca all'85% del reddito netto fino a quel momento percepito per il loro ultimo lavoro a tempo pieno. Ciò è dovuto al fatto che, poiché il menzionato decreto si basa sugli scaglioni e sulle caratteristiche dell'imposta tedesca sul reddito da lavoro, la situazione fiscale in cui questi lavoratori si trovavano precedentemente allo loro ammissione al regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età viene presa in considerazione e applicata al metodo di calcolo dell'importo di maggiorazione.

44 Tuttavia, quanto ai lavoratori frontalieri, l'importo percepito è nettamente inferiore all'85% del reddito netto da essi fino a quel momento percepito. Secondo il giudice del rinvio, ciò dipende sostanzialmente dal fatto che la tabella contenuta nel menzionato decreto riporta le aliquote dell'imposta tedesca sul reddito da lavoro valide al momento della sua entrata in vigore, le quali sono superiori alle corrispondenti aliquote d'imposizione in Francia. Il metodo di calcolo dell'importo di maggiorazione si basa così su una situazione fiscale «fittizia» che non ha legame alcuno con il reddito precedente di detti lavoratori per l'ultimo lavoro che essi svolgevano a tempo pieno.

45 Di conseguenza, nel caso dei lavoratori frontalieri, l'applicazione fittizia dell'aliquota dell'imposta tedesca sul reddito da lavoro impedisce che l'importo versato corrisponda all'incirca all'85% della retribuzione netta percepita in precedenza per un lavoro a tempo pieno, contrariamente a come avviene di consueto per i lavoratori residenti in Germania.

46 Peraltro, come rilevato dal sig. Erny senza essere contraddetto dalla Daimler in udienza

dinanzi alla Corte, l'importo di maggiorazione versato ai lavoratori frontalieri come il sig. Erny è soggetto a tassazione in Francia.

47 Per giustificare l'applicazione di questo metodo di calcolo ai lavoratori frontalieri, la Daimler evidenzia le difficoltà amministrative che comporterebbe l'applicazione di diversi metodi di calcolo in funzione della residenza dell'interessato e le conseguenze finanziarie della mancata presa in considerazione dell'imposta sui redditi tedeschi da lavoro.

48 Orbene, tali obiezioni, relative all'aumento degli oneri finanziari e ad eventuali difficoltà amministrative, devono essere respinte. Infatti, motivazioni di questo tipo non possono, in ogni caso, giustificare l'inosservanza degli obblighi derivanti dal divieto di discriminazione in base alla nazionalità enunciato all'articolo 45 TFUE (v., in tal senso, segnatamente, sentenza Merida, cit., punto 30), in quanto la natura pubblicistica o privatistica delle disposizioni controverse non incide affatto sulla portata o sul contenuto di dette giustificazioni (v., in tal senso, in particolare, sentenza del 15 dicembre 1995, Bosman, C-415/93, Racc. pag. I-4921, punto 86).

49 La Daimler fa valere inoltre l'autonomia di cui dovrebbero beneficiare le parti sociali nell'elaborazione delle condizioni di lavoro.

50 Tuttavia, sebbene dall'articolo 152, primo comma, TFUE risulta segnatamente che l'Unione europea rispetta l'autonomia delle parti sociali, resta il fatto che, come enunciato all'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle loro rispettive organizzazioni, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, deve esercitarsi nel rispetto del diritto dell'Unione (v. in tal senso, in particolare, sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, Racc. pag. I-8003, punto 47) e, pertanto, del principio di non discriminazione.

51 Infine, è irrilevante la circostanza che i lavoratori che si trovino nella situazione del sig. Erny siano stati previamente informati del metodo di calcolo dell'importo di maggiorazione da parte del loro datore di lavoro e che avrebbero potuto rinunciare al beneficio del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età. Il divieto della discriminazione di cui all'articolo 45 TFUE si applica, come rilevato al punto 36 della presente sentenza, a tutte le convenzioni dirette a disciplinare collettivamente il lavoro subordinato e ai contratti conclusi tra privati.

52 Conformemente all'articolo 7, paragrafo 4, del regolamento n. 1612/68, le clausole di contratti collettivi o individuali che stabiliscono una discriminazione diretta o indiretta a causa della nazionalità sono nulle di diritto.

53 Né l'articolo 45 TFUE né le disposizioni del regolamento n. 1612/68 impongono agli Stati membri o a un datore di lavoro privato quale la Daimler un provvedimento determinato in caso di violazione del divieto di discriminazione. Tali disposizioni lasciano loro la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo che esse rispettivamente contemplano, in relazione alle diverse situazioni che possono presentarsi (sentenza Raccanelli, cit., punto 50).

54 Ciò considerato, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 4, del regolamento n. 1612/68 ostano a clausole di contratti collettivi e individuali in base alle quali un importo di maggiorazione di trattamento come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che è versato dal datore di lavoro nell'ambito di un regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età, deve essere calcolato in modo tale che l'imposta sui redditi da lavoro dovuta nello Stato membro di occupazione sia detratta fittiziamente all'atto della determinazione della base di calcolo di tale importo di maggiorazione allorché, conformemente ad una convenzione fiscale diretta ad evitare le doppie imposizioni, i trattamenti, gli stipendi e le retribuzioni analoghi versati ai lavoratori che non risiedono nello Stato membro di occupazione

sono soggetti a tassazione nello Stato membro di residenza di questi ultimi. Ai sensi di detto articolo 7, paragrafo 4, clausole siffatte sono nulle di diritto. L'articolo 45 TFUE nonché le disposizioni del regolamento n. 1612/68 lasciano agli Stati membri o alle parti sociali la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo contemplato rispettivamente da queste disposizioni.

Sulle spese

55 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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 (Seconda Sezione) dichiara:

Gli articoli 45 TFUE e 7, paragrafo 4, del regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, del 15 ottobre 1968, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, ostano a clausole di contratti collettivi e individuali in base alle quali un importo di maggiorazione di trattamento come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che è versato dal datore di lavoro nell'ambito di un regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età, deve essere calcolato in modo tale che l'imposta sui redditi da lavoro dovuta nello Stato membro di occupazione sia detratta fittiziamente all'atto della determinazione della base di calcolo di tale importo di maggiorazione allorché, conformemente ad una convenzione fiscale diretta ad evitare le doppie imposizioni, i trattamenti, gli stipendi e le retribuzioni analoghi versati ai lavoratori che non risiedono nello Stato membro di occupazione sono soggetti a tassazione nello Stato membro di residenza di questi ultimi. Ai sensi di detto articolo 7, paragrafo 4, clausole siffatte sono nulle di diritto. L'articolo 45 TFUE nonché le disposizioni del regolamento n. 1612/68 lasciano agli Stati membri o alle parti sociali la libertà di scegliere fra le varie soluzioni atte a conseguire lo scopo contemplato rispettivamente da queste disposizioni.

Firme

* Lingua processuale: il tedesco.