

CORTE DI GIUSTIZIA, 22.02.2018, C-103/16, Terza Sezione – Avv. Gen. Sharpstone – Jessica Porras Guisado c. Bankia SA, Sección Sindical de Bankia de CCOO, Sección Sindical de Bankia de UGT, Sección Sindical de Bankia de ACCAM, Sección Sindical de Bankia de SATE, Sección Sindical de Bankia de CSICA, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 92/85/CEE – Misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento – Articolo 2, lettera a) – Articolo 10, punti da 1 a 3 – Divieto di licenziamento di una lavoratrice durante il periodo compreso tra l’inizio della sua gravidanza e il termine del suo congedo di maternità – Ambito di applicazione – Casi eccezionali non connessi allo stato della lavoratrice interessata – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 1, paragrafo 1, lettera a) – Motivi non inerenti alla persona del lavoratore – Lavoratrice gestante licenziata nell’ambito di un licenziamento collettivo – Motivazione del licenziamento – Priorità di mantenimento del posto di lavoro della lavoratrice – Priorità di riqualificazione».

- 1) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell’articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che consenta il licenziamento di una lavoratrice gestante a causa di un licenziamento collettivo ai sensi dell’articolo 1, punto 1, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.
- 2) L’articolo 10, punto 2, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che consenta al datore di lavoro di licenziare una lavoratrice gestante nell’ambito di un licenziamento collettivo senza fornirle motivi diversi da quelli che giustificano tale licenziamento collettivo, a condizione che siano indicati i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare.
- 3) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che tale disposizione osta a una normativa nazionale che non vieti, in linea di principio, il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, a titolo preventivo, e che preveda unicamente la nullità di tale licenziamento se questo è illegittimo, a titolo di risarcimento.
- 4) L’articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che, nell’ambito di un licenziamento collettivo, ai sensi della direttiva 98/59, non preveda né una priorità al mantenimento del posto di lavoro né una priorità di riqualificazione applicabili prima di tale licenziamento, per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, senza che ciò escluda, tuttavia, la facoltà per gli Stati membri di garantire una protezione più elevata alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 92/85

3. Ai sensi del primo, del settimo, dell'ottavo e del quindicesimo considerando della direttiva 92/85: «considerando che l'articolo 118 A del trattato [CEE] prevede che il Consiglio adotti mediante direttive prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

(...)

considerando che la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro [(GU 1989, L 183, pag. 1)], prevede all'articolo 15 che i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare;

considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate sotto molti punti di vista come un gruppo esposto a rischi specifici e che devono essere adottati provvedimenti per quanto riguarda la protezione della loro sicurezza e salute;

(...)

considerando che il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che conseguentemente conviene prevedere un divieto di licenziamento».

4. L'articolo 1 della direttiva 92/85, intitolato «Oggetto», al suo paragrafo 1 dispone quanto segue: «La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento».

5. L'articolo 2 della direttiva 92/85, intitolato «Definizioni», prevede quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) “lavoratrice gestante”, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- b) “lavoratrice puerpera”, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- c) “lavoratrice in periodo di allattamento”, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi».

6. L'articolo 10 della direttiva citata, rubricato «Divieto di licenziamento», così dispone:

«Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

- 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
- 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo».

Direttiva 98/59

7. Ai sensi dei considerando da 2 a 4 e 7 della direttiva 98/59:

- «(2) considerando che occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, tenendo conto della necessità di uno sviluppo economico-sociale equilibrato nella Comunità;
- (3) considerando che, nonostante un'evoluzione convergente, sussistono differenze tra le disposizioni in vigore negli Stati membri della Comunità per quanto riguarda le modalità e la procedura dei licenziamenti collettivi e le misure che possono attenuare per i lavoratori le conseguenze di tali licenziamenti;
- (4) considerando che tali differenze possono ripercuotersi direttamente sul funzionamento del mercato interno;
- (...)
- (7) considerando che è quindi necessario promuovere tale ravvicinamento nel progresso, ai sensi dell'articolo 117 del trattato [CEE]».

8. L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Definizione e campo di applicazione», al suo paragrafo 1, lettera a), dispone quanto segue:

«Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per "licenziamento collettivo" si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

i) per un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati».

9. L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Informazione e consultazione», ai suoi paragrafi da 1 a 3 prevede quanto segue:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni:

- a) fornire loro tutte le informazioni utili e
- b) comunicare loro, comunque, per iscritto:

- i) le ragioni del progetto di licenziamento,
- ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,
- iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati,
- iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti,
- v) i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscono la competenza al datore di lavoro,
- vi) il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), punti da i) a v)».

Diritto spagnolo

10. L'articolo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (testo rifuso dello Statuto dei lavoratori, risultante dal regio decreto legislativo 1/1995), del 24 marzo 1995 (BOE n. 75, del 29 marzo 1995, pag. 9654), nella versione applicabile alla data dei fatti del procedimento principale (in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), relativo al licenziamento collettivo, dispone quanto segue:

«1. Ai fini di quanto stabilito [nello Statuto dei lavoratori], per licenziamento collettivo si intende la cessazione di contratti di lavoro dovuta per cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, qualora, nell'arco di novanta giorni, tale cessazione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori, in imprese che ne occupano meno di 100;
- b) il 10% del numero di lavoratori in imprese che ne occupano fra 100 e 300;
- c) 30 lavoratori in imprese che ne occupano oltre 300.

Si reputa che ricorrano cause economiche quando dai risultati dell'impresa emerge una situazione economica negativa, in casi quali l'esistenza di perdite attuali o previste o la diminuzione persistente del suo livello di introiti ordinari o delle vendite. In ogni caso, la diminuzione è reputata persistente se, per tre trimestri consecutivi, il livello degli introiti ordinari o delle vendite di ogni trimestre è inferiore a quello registrato nel medesimo trimestre dell'anno precedente.

(...)

2. Il licenziamento collettivo dovrà essere preceduto da una fase di consultazione con i rappresentanti legali dei lavoratori per una durata massima di 30 giorni di calendario o di 15 giorni per le imprese con meno di 50 lavoratori. Nelle consultazioni con i rappresentanti legali dei lavoratori, occorre esaminare almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi e di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento, quali misure di riqualificazione o azioni di formazione o riconversione professionale per il miglioramento dell'occupabilità. La consultazione avviene in seno ad un gruppo speciale di negoziazione unica, fermo restando che, qualora sussistano più luoghi di lavoro, tale gruppo si limita ai luoghi oggetto della procedura di licenziamento collettivo. (...)

(...)

L'imprenditore notifica per iscritto ai rappresentanti legali dei lavoratori l'apertura del periodo di consultazione, con copia all'autorità pubblica del lavoro. Tale notifica scritta contiene le seguenti informazioni:

- a) la specificazione delle cause del licenziamento collettivo conformemente a quanto stabilito al paragrafo 1;

- b) il numero di lavoratori interessati dal licenziamento e le categorie professionali in cui essi rientrano;
 - c) il numero di lavoratori impiegati abitualmente nell'ultimo anno e le categorie professionali in cui essi rientrano;
 - d) il periodo previsto per la realizzazione dei licenziamenti;
 - e) i criteri adottati per designare i lavoratori licenziati;
 - f) una copia della comunicazione dell'intenzione di avviare una procedura di licenziamento collettivo inviata dalla direzione dell'impresa ai lavoratori o ai loro rappresentanti;
 - g) l'identità dei rappresentanti dei lavoratori facenti parte del gruppo speciale di negoziazione o, se del caso, l'indicazione del fatto che tale gruppo non è stato costituito nei termini di legge;
- (...)

5. Il mantenimento nell'impresa dei posti di lavoro dei rappresentanti legali dei lavoratori è prioritario nei casi cui si riferisce il presente articolo. È possibile, mediante contratto collettivo o accordo concluso nel periodo di consultazione, stabilire priorità di mantenimento di posti di lavoro a favore di altri gruppi, come i lavoratori aventi carichi familiari o che abbiano raggiunto una determinata età e i disabili.

(...))».

11. L'articolo 52 dello Statuto dei lavoratori, relativo alla cessazione del contratto per cause oggettive, prevede quanto segue:

«Il contratto di lavoro può essere oggetto di cessazione:

(...)

c) qualora sopravvenga una delle cause di cui all'articolo 51, paragrafo 1, [dello Statuto dei lavoratori] e la cessazione riguardi un numero di lavoratori inferiore alla soglia prevista da tale disposizione.

(...))».

12. L'articolo 53 dello Statuto dei lavoratori, relativo alla forma e agli effetti della cessazione del contratto di lavoro per cause oggettive, è così formulato:

«1. L'adozione dell'accordo di cessazione ai sensi dell'articolo precedente è subordinata all'osservanza dei seguenti requisiti:

- a) comunicazione scritta al lavoratore in cui sono esposti i motivi del licenziamento;
- b) messa a disposizione del lavoratore, contestualmente alla comunicazione scritta, di un indennizzo corrispondente a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio, indennizzo calcolato pro rata su base mensile per i periodi inferiori ad un anno, fino a un massimo di 12 mensilità.

Se la decisione di licenziamento fondata sull'articolo 52, lettera c), [dello Statuto dei lavoratori] si basa su motivi economici e tale situazione economica impedisce di versare al lavoratore l'indennizzo previsto nella lettera precedente, il datore di lavoro può astenersi dall'effettuare tale versamento, indicando la sua impossibilità nella comunicazione scritta, fatto salvo il diritto del lavoratore di esigerne il pagamento quando il licenziamento produrrà i suoi effetti;

c) concessione di un termine di preavviso di 15 giorni, calcolato a decorrere dalla notifica al lavoratore della comunicazione personale della cessazione del contratto di lavoro. Nell'ipotesi prevista all'articolo 52, lettera c), una copia del preavviso scritto sarà consegnata per informazione ai rappresentanti legali dei lavoratori;

(...)

3. La decisione di licenziamento può essere oggetto di impugnazione come se si trattasse di un licenziamento per motivi disciplinari.

4. Se la decisione del datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro si basa su una causa di discriminazione vietata dalla Costituzione o dalla legge, ovvero se il licenziamento è stato effettuato in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche del lavoratore, la decisione di licenziamento è nulla e tale nullità deve essere dichiarata d'ufficio dal giudice.

La decisione di licenziamento è altresì nulla nei seguenti casi:

a) qualora intervenga nel corso di un periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattia causata dalla gravidanza, parto o allattamento naturale, adozione, affidamento o paternità cui si riferisce l'articolo 45, paragrafo 1, lettera d), [dello Statuto dei lavoratori], o qualora essa sia notificata in una data tale che il termine di preavviso scada entro detto periodo;

b) qualora essa riguardi una lavoratrice gestante, dalla data di inizio della gravidanza sino a quella dell'inizio del periodo di sospensione cui si riferisce la lettera precedente, o un lavoratore che abbia richiesto o che benefici di uno dei permessi di cui all'articolo 37, paragrafi 4, 4 bis e 5, [dello Statuto dei lavoratori], o che abbia richiesto o che benefici di un'aspettativa conformemente all'articolo 46, paragrafo 3, della stessa legge; qualora essa riguardi una lavoratrice vittima di violenze coniugali per l'esercizio dei suoi diritti a una riduzione o a una riorganizzazione del proprio orario di lavoro, a una mobilità geografica, a un cambiamento del luogo di lavoro o a una sospensione del contratto di lavoro, nei termini e alle condizioni riconosciuti dallo [Statuto dei lavoratori];

c) qualora essa riguardi un lavoratore dopo la sua reintegrazione nel posto di lavoro a seguito dei periodi di sospensione del contratto di lavoro per maternità, adozione, affidamento o paternità, purché non siano decorsi più di nove mesi dalla nascita, adozione o affidamento del figlio.

Le disposizioni delle lettere precedenti si applicano salvo che, in tali casi, si dichiari la fondatezza della decisione di licenziamento per motivi non riguardanti la gravidanza o l'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa sopra indicati.

La decisione di licenziamento è considerata fondata se il motivo su cui essa si basa sia dimostrato e le condizioni previste al paragrafo 1 del presente articolo siano state soddisfatte. Negli altri casi, essa è dichiarata infondata.

La mancanza di preavviso o l'errore scusabile nel calcolo dell'indennizzo non comportano tuttavia l'illegittimità del licenziamento, fermo restando l'obbligo imposto al datore di lavoro di versare le retribuzioni corrispondenti a detto periodo o l'importo corretto dell'indennizzo, indipendentemente dagli altri effetti che ne derivano.

5. La decisione dell'autorità giudiziaria che dichiara la nullità, la fondatezza o l'illegittimità della decisione di licenziamento produce gli stessi effetti previsti per il licenziamento per motivi disciplinari, fatte salve le modifiche seguenti:

a) se la decisione di licenziamento è dichiarata fondata, il lavoratore ha diritto all'indennizzo previsto al paragrafo 1 del presente articolo, che resterà acquisito qualora lo stesso lavoratore lo abbia già percepito, e si considererà che quest'ultimo si trova in una situazione di disoccupazione per motivi indipendenti dalla sua volontà;

b) se la decisione di licenziamento è dichiarata infondata e il datore di lavoro reintegra il lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a rimborsare l'indennizzo percepito. Se la reintegrazione è sostituita da una compensazione economica, questa sarà ridotta dell'importo di tale indennizzo».

13. L'articolo 55 dello Statuto dei lavoratori, relativo alla forma e agli effetti del licenziamento per motivi disciplinari, ai paragrafi 5 e 6 dispone quanto segue:

«5. Il licenziamento motivato da una delle cause di discriminazione vietate dalla Costituzione o dalla legge, o che sia stato effettuato in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche del lavoratore è nullo.

Il licenziamento è altresì nullo nei seguenti casi:

a) qualora intervenga nel corso di un periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattia causata dalla gravidanza, parto o allattamento naturale, adozione, affidamento o paternità cui si riferisce l'articolo 45, paragrafo 1, lettera d), [dello Statuto dei lavoratori], o qualora esso sia notificato in una data tale che il termine di preavviso scada entro detto periodo;

b) qualora riguardi una lavoratrice gestante, dalla data di inizio della gravidanza sino a quella dell'inizio del periodo di sospensione cui si riferisce la lettera precedente, o un lavoratore che abbia richiesto o che benefici di uno dei permessi di cui all'articolo 37, paragrafi 4, 4 bis e 5, [dello Statuto dei lavoratori], o che abbia richiesto o che benefici di un'aspettativa conformemente all'articolo 46, paragrafo 3, della stessa legge; qualora riguardi una lavoratrice vittima di violenze coniugali per l'esercizio dei suoi diritti a una riduzione o a una riorganizzazione del proprio orario di lavoro, a una mobilità geografica, a un cambiamento del luogo di lavoro o a una sospensione del contratto di lavoro, nei termini e alle condizioni riconosciuti dallo [Statuto dei lavoratori];

c) qualora riguardi un lavoratore dopo la sua reintegrazione nel posto di lavoro a seguito dei periodi di sospensione del contratto di lavoro per maternità, adozione, affidamento o paternità, purché non siano decorsi più di nove mesi dalla nascita, adozione o affidamento del figlio.

Le disposizioni delle lettere precedenti si applicano salvo che, in tali casi, si dichiari la fondatezza del licenziamento per motivi non riguardanti la gravidanza o l'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa sopra indicati.

6. Il licenziamento dichiarato nullo comporta la reintegrazione immediata del lavoratore e il pagamento delle retribuzioni non percepite».

14. L'articolo 13 del Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (regio decreto 1483/2012, che approva il regolamento relativo alle procedure di licenziamento collettivo, di sospensione dei contratti e di riduzione dell'orario di lavoro), del 29 ottobre 2012 (BOE n. 261, del 30 ottobre 2012, pag. 76292), stabilisce quanto segue:

«1. Conformemente alle disposizioni dell'articolo 51, paragrafo 5, e dell'articolo 68, lettera b), dello [Statuto dei lavoratori], nonché dell'articolo 10, paragrafo 3, della Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(legge organica 11/1985 relativa alla libertà sindacale)], del 2 agosto 1985, i rappresentanti legali dei lavoratori godono di una priorità al mantenimento del loro posto di lavoro nell'impresa rispetto a quelli degli altri lavoratori interessati dalla procedura di licenziamento collettivo.

2. I lavoratori membri di altri gruppi beneficiano altresì di una priorità al mantenimento dei loro posti di lavoro qualora ciò sia stato convenuto mediante contratto collettivo o nell'accordo concluso durante il periodo di consultazione, come i lavoratori aventi carichi familiari o che abbiano raggiunto una determinata età e i disabili.

3. Nella decisione finale che dispone il licenziamento collettivo cui fa riferimento l'articolo 12 devono essere enunciati i motivi che giustificano il licenziamento dei lavoratori che beneficiano di una priorità al mantenimento dei loro posti di lavoro».

15. L'articolo 122, paragrafo 2, della Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (legge 36/2011 che disciplina la giurisdizione in materia sociale), del 10 ottobre 2011 (BOE n. 245, dell'11 ottobre

2011, pag. 106584), nella versione applicabile alla data dei fatti del procedimento principale, prevede quanto segue:

«La decisione di licenziamento è nulla:

(...)

b) qualora sia stata adottata in frode alla legge, eludendo le disposizioni previste in materia di licenziamenti collettivi, nei casi contemplati all'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma [dello Statuto dei lavoratori];

c) qualora intervenga nel corso di un periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattia causata dalla gravidanza, parto o allattamento naturale, adozione, affidamento o paternità cui si riferisce l'articolo 45, paragrafo 1, lettera d), [dello Statuto dei lavoratori], o qualora essa sia notificata in una data tale che il termine di preavviso scada entro detto periodo;

d) qualora riguardi una lavoratrice gestante, dalla data di inizio della gravidanza sino a quella dell'inizio del periodo di sospensione cui si riferisce la lettera c) suindicata, o un lavoratore che abbia richiesto o che benefici di uno dei permessi di cui all'articolo 37, paragrafi 4, 4 bis e 5 [dello Statuto dei lavoratori], o che abbia richiesto o che benefici di un'aspettativa conformemente all'articolo 46, paragrafo 3, della stessa legge; qualora riguardi una lavoratrice vittima di violenze coniugali per l'esercizio dei suoi diritti a una riduzione o a una riorganizzazione del proprio orario di lavoro, a una mobilità geografica, a un cambiamento del luogo di lavoro o a una sospensione del contratto di lavoro, nei termini e alle condizioni riconosciuti dallo [Statuto dei lavoratori];

e) qualora riguardi un lavoratore dopo la sua reintegrazione nel posto di lavoro a seguito dei periodi di sospensione del contratto di lavoro per maternità, adozione, affidamento o paternità, purché non siano decorsi più di nove mesi dalla nascita, adozione o affidamento del figlio.

Le disposizioni delle lettere c), d) ed e) sopraccitate si applicano salvo che, in tali casi, si dichiarino la fondatezza della decisione di licenziamento per motivi non riguardanti la gravidanza o l'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa sopra indicati.

(...)).».

Procedimento principale

16. Il 18 aprile 2006 la sig.ra Porras Guisado è stata assunta dalla Bankia.

17. Il 9 gennaio 2013 la Bankia ha avviato una fase di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, vale a dire le sezioni sindacali della CCOO, dell'UGT, dell'ACCAM, del SATE e della CSICA, al fine di procedere a un licenziamento collettivo.

18. L'8 febbraio 2013 il gruppo speciale di negoziazione, previsto all'articolo 51, paragrafo 2, dello Statuto dei lavoratori, è giunto ad un accordo vertente, in particolare, sul licenziamento collettivo da effettuare, sulla modifica delle condizioni di lavoro nonché sulla mobilità funzionale e geografica (in prosieguo: l'«accordo dell'8 febbraio 2013»).

19. Risulta dalla decisione di rinvio che, secondo il verbale relativo a detto accordo, i criteri da adottare per determinare le persone interessate dalla decisione di licenziamento adottata direttamente dall'impresa sono i seguenti:

«1) L'ambito di applicazione sarà la provincia, i gruppi o le unità funzionali dei servizi centrali in cui sono impiegati i lavoratori.

2) In tal senso, una volta scontati [i] posti di lavoro che l'impresa decide di sopprimere in conseguenza della procedura di adesione [al programma di partenze incentivate] e dedotto il personale interessato

dalle procedure di mobilità geografica e di cambiamento del posto di lavoro per coprire le esigenze createsi con le partenze volontarie dei lavoratori (...), l'impresa sceglierà le persone interessate dal licenziamento collettivo all'interno del settore corrispondente, tenendo conto del punteggio risultante dalle procedure di valutazione effettuate dall'impresa in relazione alle competenze e agli indicatori di potenziale».

20. Lo stesso verbale enuncia i criteri che stabiliscono una priorità al mantenimento dei posti di lavoro, vale a dire:

«1) In caso di matrimonio o di unione di fatto tra due persone, solo una di queste potrà essere presa in considerazione, a loro scelta, conformemente alle esigenze funzionali e ai profili richiesti, potendo essere necessaria la mobilità geografica per soddisfare tale requisito.

2) Per quanto concerne i lavoratori che presentano un livello di incapacità superiore al 33%, riconosciuto e attestato dagli organismi competenti di ciascuna comunità autonoma, in caso di soppressione del loro posto di lavoro, l'impresa prenderà in considerazione la loro riqualificazione, purché il nuovo posto di lavoro corrisponda al loro profilo».

21. Il 13 novembre 2013 la Bankia ha notificato alla sig.ra Porrás Guisado la sua lettera di licenziamento, nella quale è esposto quanto segue:

«Nel caso specifico della provincia di Barcellona, in cui Lei presta servizio, una volta conclusa la procedura di adesione al piano di esodo incentivato e dedotte le persone interessate dalle procedure di mobilità geografica e di cambiamento del posto di lavoro, si rende necessario un più ampio adeguamento dell'organico, per cui occorre procedere alla cessazione dei contratti di lavoro su indicazione diretta dell'impresa, conformemente alle clausole dell'[accordo dell'8 febbraio 2013].

Al riguardo, in esito alla procedura di valutazione realizzata dall'impresa nel corso della fase di consultazione, ai fini dell'adozione dell'accordo dell'8 febbraio 2013, di cui essa fa parte integrante, le sono stati attribuiti 6 punti, una valutazione che si colloca tra i punteggi più bassi della provincia di Barcellona, dove Lei presta servizio.

Pertanto, in applicazione dei criteri di designazione menzionati e per i motivi enunciati, La informo che è stato disposto di porre termine al suo contratto di lavoro con decorrenza a partire dal 10 dicembre 2013».

22. Lo stesso giorno della notifica di tale lettera di licenziamento, la sig.ra Porrás Guisado ha ricevuto dalla Bankia una somma di denaro a titolo di indennità.

23. Al momento del licenziamento la sig.ra Porrás Guisado era incinta.

24. Il 9 gennaio 2014 l'interessata ha richiesto una procedura di conciliazione, che si è conclusa senza esito.

25. Il 3 febbraio 2014 la sig.ra Porrás Guisado ha contestato il suo licenziamento dinanzi allo Juzgado de lo Social n. 1 di Mataró (Tribunale del lavoro n. 1 di Mataró, Spagna), che ha respinto tale ricorso con sentenza del 25 febbraio 2015.

26. La sig.ra Porrás Guisado ha proposto appello avverso detta sentenza dinanzi al giudice del rinvio, il Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Corte superiore di giustizia della Catalogna, Spagna).

27. Tale giudice sottolinea che la sua domanda di pronuncia pregiudiziale non riguarda la tutela contro le discriminazioni prevista dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23). Detta domanda sarebbe volta a determinare se la normativa spagnola costituisca una corretta trasposizione dell'articolo 10 della direttiva 92/85, che, salvo eccezioni, vieterebbe il licenziamento delle lavoratrici gestanti.

28. In tale contesto, il Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Corte superiore di giustizia della Catalogna) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 10, punto 1, della direttiva [92/85] debba essere interpretato nel senso che l'ipotesi dei "casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali", quale deroga al divieto di licenziare le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, non sia equiparabile all'ipotesi di "uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore" cui si riferisce l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59, ma si tratti di un'ipotesi più specifica.

2) Se, in caso di licenziamento collettivo, al fine di valutare l'esistenza di casi eccezionali che giustifichino il licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ai sensi dell'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85, debba essere una condizione necessaria il fatto che la lavoratrice interessata non può essere riassegnata ad un altro posto di lavoro o se, invece, sia sufficiente dimostrare l'esistenza di cause economiche, tecniche e produttive inerenti al suo posto di lavoro.

3) Se sia conforme all'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85, che vieta il licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, una normativa come quella spagnola che attua tale divieto stabilendo una garanzia in virtù della quale, in assenza di prova delle cause che giustificano il suo licenziamento, si dichiara la nullità dello stesso (tutela riparatrice) senza stabilire un divieto di licenziamento (tutela preventiva).

4) Se sia conforme all'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85, una normativa come quella spagnola che non prevede un diritto di permanenza prioritaria nell'impresa delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in caso di licenziamento collettivo.

5) Ai fini dell'articolo 10, punto 2, della direttiva 92/85, se sia conforme a tale disposizione una normativa nazionale che considera sufficiente una lettera di licenziamento come quella prodotta nella causa a qua, che non fa alcun riferimento all'esistenza di una situazione eccezionale, al di là dei motivi alla base del licenziamento collettivo, per applicare la decisione di estinzione collettiva del rapporto di lavoro alla lavoratrice in stato di gravidanza».

(Omissis)