SENTENZA DELLA CORTE
30 novembre 1993 *

Nel procedimento C-189/91,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dall'Arbeitsgericht di Reutlingen (Repubblica federale di Germania), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Petra Kirsammer-Hack

e

Nurhan Sidal,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 92, n. 1, del Trattato CEE nonché degli artt. 2 e 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE,

composta dai signori O. Due, presidente, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida e M. Diez de Velasco, presidenti di sezione, C. N. Kakouris, M. Zuleeg e J. L. Murray, giudici,

avvocato generale: M. Darmon
cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore

* Lingua processuale: il tedesco.

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il governo tedesco, dai signori Ernst Röder, Ministerialrat presso il ministero federale dell'Economia, e Joachim Karl, Regierungsdirektor presso lo stesso ministero, in qualità di agenti,

— per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Michel Nolin, membro del servizio giuridico, assistito dal signor Claus-Michael Happe, funzionario nazionale in distacco presso la Commissione, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Petra Kirsammer-Hack, rappresentata dal signor Wolfgang Däubler, docente presso l'università di Brema, del governo tedesco, rappresentato dal signor Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor presso il ministero federale dell'Economia, e della Commissione all'udienza del 22 settembre 1992,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 25 novembre 1992,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 3 maggio 1991, pervenuta nella cancelleria il 25 luglio seguente, l'Arbeitsgericht di Reutlingen ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 92 del detto Trattato nonché degli artt. 2 e 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta fra la signora Kirsammer-Hack e il suo datore di lavoro, la signora Sidal.

3 Dagli atti della causa risulta che la signora Kirsammer-Hack ha lavorato come assistente presso lo studio dentistico della signora Sidal, il cui organico totale comprendeva due dipendenti a tempo pieno, due a orario ridotto superiore alle 10 ore settimanali, fra cui la signora Kirsammer-Hack, nonché quattro dipendenti a orario di lavoro ridotto inferiore alle 10 ore settimanali ovvero a 45 ore mensili.

4 Il 13 febbraio 1991 la signora Kirsammer-Hack è stata licenziata dal suo datore di lavoro per scarsa puntualità, mancanza di diligenza professionale e insoddisfacente rendimento.

5 La signora Kirsammer-Hack ha impugnato tale licenziamento dinanzi all'Arbeitsgericht di Reutlingen (in prosieguo: l'«Arbeitsgericht»), chiedendo la declaratoria del carattere socialmente ingiustificato del licenziamento ai sensi del Kündigungsschutzgesetz (legge 25 agosto 1969 in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo, BGBl. I, pag. 1317; in prosieguo: il «KSchG»).

6 In forza degli artt. 9 e 10 del KSchG, un lavoratore dev'essere reintegrato nel proprio posto di lavoro nel caso in cui venga licenziato per motivi estranei al suo comportamento o a esigenze preminenti dell'impresa che impediscano la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, qualora alla luce delle circostanze concrete la prosecuzione del rapporto di lavoro risulti impossibile, il giudice può decidere che il lavoratore non venga reintegrato e che gli venga corrisposta un'indennità.

7 Nel corso del giudizio intentato nei suoi confronti dalla signora Kirsammer-Hack, il datore di lavoro di quest'ultima, rifacendosi all'art. 23, n. 1, seconda e terza frase, del KSchG, ha eccepito l'inapplicabilità al suo studio professionale del menzionato regime di tutela dei lavoratori.

8 Ai sensi di tale articolo, il regime di tutela in questione non si applica

«alle imprese o agli enti in cui siano normalmente occupati non più di cinque dipendenti, esclusi coloro i quali prestino attività lavorativa a fini di formazione professionale. Per la determinazione del numero dei lavoratori occupati ai sensi della seconda frase, si deve tener conto esclusivamente dei lavoratori il cui orario di lavoro normale sia superiore alle 10 ore settimanali o alle 45 ore mensili».

9 Pur condividendo la tesi del datore di lavoro, il giudice nazionale si chiede se non sia il caso di disapplicare l'art. 23, n. 1, del KSchG, in quanto esso costituisca un aiuto incompatibile con il mercato comune ai sensi dell'art. 92, n. 1, del Trattato e, inoltre, sia contrario al principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne sancito dagli artt. 2 e 5 della direttiva.

10 Stando così le cose, l'Arbeitsgericht ha sottoposto alla Corte le due questioni pregiudiziali seguenti:

«1) Se l'esclusione delle cosiddette piccole imprese dal regime di tutela contro il licenziamento illegittimo, disposta dall'art. 23, n. 1, seconda frase, del Kündigungsschutzgesetz [legge in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo, KSchG; nella versione di cui al primo Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz (legge di modifica in materia di diritto del lavoro) 25 agosto 1969, BGBl. I, pag. 1317] sia compatibile con l'art. 92, n. 1, del Trattato CEE.

2) Se la disposizione dell'art. 23, n. 1, terza frase, del KSchG [nella versione dell'art. 3 del Beschäftigungsförderungsgesetz (legge sulla promozione dell'occupazione) 26 aprile 1985, BGBl. I, pagg. 710 e seguenti] rappresenti una discriminazione indiretta ai danni delle donne in contrasto con gli artt. 5 e 2 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro».

11 Per una più ampia illustrazione degli antefatti e del contesto normativo della causa principale, dello svolgimento del procedimento nonché delle osservazioni scritte presentate alla Corte, si fa rinvio alla relazione d'udienza. Questi elementi del fascicolo sono richiamati solo nella misura necessaria alla comprensione del ragionamento della Corte.

Sul vantaggio riservato alle piccole imprese

12 Con la prima questione il giudice nazionale intende accertare se l'esclusione delle piccole imprese dal regime nazionale di tutela contro il licenziamento illegittimo costituisca un aiuto ai sensi dell'art. 92, n. 1, del Trattato.

13 Con riferimento a tale questione, il governo tedesco premette che l'attuazione delle norme comunitarie in materia di aiuti concessi dagli Stati è di competenza della Commissione, fermo restando il controllo successivo esercitato dalla Corte, con la conseguenza che la signora Kirsammer-Hack non avrebbe potuto far valere dinanzi al giudice nazionale l'incompatibilità della normativa tedesca con tali norme.

14 Sul punto, è sufficiente ricordare che, secondo la giurisprudenza della Corte, la competenza della Commissione non osta a che i singoli si rivolgano al giudice nazionale affinché accerti se un provvedimento statale non notificato avrebbe invece dovuto esserlo in applicazione dell'art. 93, n. 2, del Trattato CEE, in quanto il giudice adito può sottoporre alla Corte una questione pregiudiziale sull'interpretazione della nozione di aiuto (v. sentenza 17 marzo, cause riunite C-72/91 e C-73/91, Sloman Neptun, Racc. pag. I-887, punto 12 della motivazione).

15 Il giudice nazionale fa rilevare come le piccole imprese, essendo esonerate dall'obbligo di versare le indennità previste in caso di licenziamento socialmente ingiustificato e di sopportare le spese legali normalmente afferenti alle controversie relative al licenziamento di lavoratori, fruiscano di un notevole vantaggio concorrenziale rispetto alle altre imprese.

16 A tal proposito, è opportuno ricordare che vanno considerati aiuti, ai sensi dell'art. 92, n. 1, solo i vantaggi concessi direttamente o indirettamente mediante risorse statali. Infatti, la distinzione operata da tale norma fra gli «aiuti concessi dallo Stato» e gli aiuti concessi «per mezzo di risorse statali» non significa che tutti i vantaggi concessi da uno Stato vanno considerati aiuti indipendentemente dal fatto che essi siano o meno finanziati tramite risorse statali, ma è intesa solamente a ricomprendere nella nozione di aiuto sia gli aiuti direttamente concessi dagli Stati sia quelli concessi da enti pubblici o privati designati o istituiti dagli Stati (v. sentenza Sloman Neptun, citata, punto 19 della motivazione).

17 Nel caso di specie, bisogna riconoscere che l'esclusione di una categoria di imprese dal regime di tutela in questione non dà luogo ad alcun trasferimento, diretto o indiretto, di risorse statali verso tali imprese, ma costituisce solo il frutto di una scelta legislativa volta a prevedere una specifica disciplina giuridica dei rapporti fra datori di lavoro e lavoratori nelle piccole imprese e ad evitare che queste ultime siano gravate da oneri finanziari tali da ostacolarne lo sviluppo.

18 Ne consegue che una norma come quella sulla quale verte la controversia nella causa principale non costituisce un modo per accordare, direttamente o indirettamente, un vantaggio tramite risorse statali.

19 La prima questione va pertanto risolta nel senso che l'esclusione delle piccole imprese da un regime nazionale di tutela dei lavoratori contro il licenziamento illegittimo non costituisce aiuto ai sensi dell'art. 92, n. 1, del Trattato.

Sulla questione relativa alla discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori di sesso femminile

20 Con la seconda questione il giudice nazionale chiede se il principio della parità di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici per quanto riguarda le condizioni di

licenziamento di cui agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva, osti all'applicazione di una norma nazionale che, come l'art. 23, n. 1, terza frase, del KSchG, non tenga conto dei lavoratori occupati per un numero di ore uguale o inferiore a 10 settimanali ovvero a 45 ore mensili, ai fini dell'accertamento se un'impresa sia o meno tenuta all'osservanza della disciplina in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo.

21 Il giudice nazionale ritiene, a tale proposito, che la disposizione di cui sopra abbia l'effetto di privare i lavoratori a orario ridotto dei vantaggi previsti dalla disciplina in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo. Considerato che nella Repubblica federale di Germania poco meno del 90% dei lavoratori a orario ridotto è costituito da donne, una norma di tal genere darebbe luogo a una discriminazione indiretta in contrasto con la direttiva.

22 Secondo una giurisprudenza costante, una normativa nazionale comporta una discriminazione indiretta ai danni dei lavoratori di sesso femminile qualora, pur essendo formulata in modo imparziale, svantaggi di fatto una percentuale notevolmente più elevata di donne rispetto agli uomini, salvo che tale disparità di trattamento sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 12 della motivazione).

23 Nel caso in esame, va rilevato che la seconda frase del citato art. 23, n. 1, limita il campo di applicazione della disciplina in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo alle imprese con più di cinque dipendenti, mentre la terza frase precisa che, ai fini dell'applicazione della seconda frase, i lavoratori a orario ridotto non vanno presi in considerazione nel computo dell'organico di un'impresa.

24 Ciò posto, si deve constatare che, per stabilire se l'impresa debba o meno essere assoggettata al regime nazionale di tutela dei lavoratori, il fatto di non essere presi in considerazione non è, di per sé solo, fonte di pregiudizio per i lavoratori a orario ridotto.

25 Solo per effetto dell'applicazione del combinato disposto della seconda e della terza frase dell'art. 23, n. 1, del KSchG le imprese con organico inferiore al limite minimo fissato dalla legge non sono soggette al regime nazionale di tutela e, di conseguenza, i loro dipendenti subiscono lo svantaggio di essere esclusi da tale regime.

26 Il combinato disposto delle due frasi in questione dà quindi luogo a una disparità di trattamento non già fra lavoratori a orario ridotto e gli altri, bensì fra i lavoratori di piccole imprese esclusi dalla tutela legislativa, da una parte, e i lavoratori delle imprese che vi sono assoggettate in quanto occupano un numero maggiore di dipendenti, dall'altra.

27 L'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina nazionale in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo non pregiudica pertanto in modo specifico i lavoratori a orario ridotto, ma riguarda tutti i lavoratori delle imprese che ne sono escluse, indipendentemente dal fatto che il loro orario di lavoro sia a tempo pieno, parziale o ridotto.

28 Talché alcuni lavoratori, come la ricorrente nella causa a quo, non fruiscono della tutela contro il licenziamento illegittimo pur non essendo occupati a orario ridotto. Per converso, altri lavoratori a orario ridotto fruiscono della tutela se sono dipendenti di imprese assoggettate a tale disciplina.

29 Ne consegue che la proporzione di donne fra i lavoratori a orario ridotto in Germania, indicata dal giudice a quo, non consente di concludere che la disposizione in esame comporti una discriminazione indiretta ai danni dei lavoratori di sesso femminile, in contrasto con gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva.

30 Una discriminazione di tal genere sussisterebbe soltanto qualora risultasse che le piccole imprese occupano una quota parte notevolmente più elevata di donne rispetto agli uomini.

31 Nel caso in esame, è possibile rilevare dai dati forniti alla Corte che una tale sproporzione non sussiste.

32 Occorre peraltro aggiungere che, seppure una tale sproporzione esistesse, bisognerebbe ancora verificare se la misura contestata non possa giustificarsi in base a ragioni obiettive estranee al sesso dei lavoratori.

33 Come hanno giustamente fatto osservare il governo tedesco e la Commissione, è questo il caso di una normativa che, come quella controversa, appartenga a un complesso di misure intese a ridurre gli oneri gravanti sulle piccole imprese, le quali rivestono un ruolo essenziale per lo sviluppo economico e la creazione di posti di lavoro nell'ambito della Comunità.

34 A tal proposito, occorre rilevare che l'art. 118A, inserito dall'Atto unico nel capitolo del Trattato CEE relativo alle disposizioni sociali, disponendo che le direttive adottate in materia di sanità e sicurezza dei lavoratori devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese, indica che tali imprese possono costituire oggetto di provvedimenti economici specifici.

35 Si deve pertanto risolvere la seconda questione pregiudiziale nel senso che il principio della parità di trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici riguardo alle condizioni di licenziamento, quale risulta dagli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva non osta all'applicazione di una disposizione nazionale che, come l'art. 23, primo comma, terza frase, del Kündigungsschutzgesetz, all'atto di stabilire se un'impresa deve o no applicare il regime di tutela contro il licenziamento illegittimo non

prenda in considerazione i dipendenti che lavorano per un numero di ore uguale o inferiore a 10 alla settimana o a 45 al mese, qualora non sia appurato che le imprese escluse da tale regime impiegano un numero notevolmente maggiore di donne che di uomini. Anche se questo fosse il caso, tale misura potrebbe essere giustificata da ragioni obiettive ed estranee al sesso dei lavoratori, in quanto tendente ad alleviare gli oneri gravanti sulle piccole imprese.

Sulle spese

36 Le spese sostenute dal governo tedesco e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht di Reutlingen, con ordinanza 3 maggio 1991, dichiara:

1) **L'esclusione delle piccole imprese da un regime nazionale di tutela dei lavoratori contro il licenziamento illegittimo non costituisce aiuto ai sensi dell'art. 92, n. 1, del Trattato CEE.**

2) **Il principio della parità di trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici riguardo alle condizioni di licenziamento, quale risulta dagli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, non osta all'applicazione di una disposizione nazionale che, come l'art. 23, primo comma, terza frase, del Kündigungsschutzgesetz (legge 25 agosto 1969 in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo), all'atto di stabilire se un'impresa deve o no applicare il regime di tutela contro il licenziamento illegittimo non prenda in considerazione i dipendenti che lavorano per un**

numero di ore uguale o inferiore a 10 alla settimana o a 45 al mese, qualora non sia appurato che le imprese escluse da tale regime impiegano un numero notevolmente maggiore di donne che di uomini. Anche se questo fosse il caso, tale misura potrebbe essere giustificata da ragioni obiettive ed estranee al sesso dei lavoratori, in quanto tendente ad alleviare gli oneri gravanti sulle piccole imprese.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Kakouris Zuleeg Murray

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 30 novembre 1993.

Il cancelliere Il presidente

J.-G. Giraud O. Due