SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
27 giugno 1990 *

Nella causa C-33/89,

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

Maria Kowalska

e

Freie und Hansestadt Hamburg,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE nonché della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai signori C. N. Kakouris, presidente di sezione, F. A. Schockweiler, G. F. Mancini, T. F. O'Higgins e M. Díez de Velasco, giudici,

avvocato generale: M. Darmon
cancelliere: D. Louterman, amministratore principale,

viste le osservazioni presentate:

— per la sig.ra Kowalska, ricorrente nella causa principale, dall'avv. Klaus Bertelsmann, del foro di Amburgo, e dal prof. Heide Pfarr,

* Lingua processuale: il tedesco.

— per la Freie und Hansestadt Hamburg, convenuta nella causa principale, dagli avv.ti Wolfgang W. Scheer e Rolf Stahmer, del foro di Amburgo,

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. Bernhard Jansen, membro del suo servizio giuridico, in qualità di agente,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della sig.ra Kowalska, della Freie und Hansestadt Hamburg e della Commissione, all'udienza del 7 marzo 1990,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale presentate all'udienza del 28 marzo 1990,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 12 dicembre 1988, pervenuta in cancelleria il 9 febbraio 1989, l'Arbeitsgericht di Amburgo ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).

2 Le dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una lite fra la sig. ra Kowalska ed il suo ex datore di lavoro, la città libera e anseatica di Amburgo, a proposito del diritto, rivendicato dall'interessata, di ottenere un'indennità temporanea (Übergangsgeld) al momento del collocamento a riposo.

3 Dal fascicolo di causa risulta che il rapporto di lavoro di cui trattasi era disciplinato dal contratto collettivo di lavoro per i pubblici dipendenti avventizi (Bundesangestelltentarifvertrag, in prosieguo: il « BAT »). Secondo l'art. 62 del BAT, ai lavoratori occupati a tempo pieno, che soddisfino i requisiti a tal uopo prescritti, spetta, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, un'indennità temporanea.

4 In base a questa disposizione, e poiché la sig. ra Kowalska aveva lavorato a orario ridotto, il datore di lavoro le ha negato tale indennità.

5 Ritenendosi vittima di una discriminazione indiretta vietata dalla legge, la sig. ra Kowalska ha adito l'Arbeitsgericht di Amburgo. Il giudice nazionale, considerando che la controversia sollevava problemi d'interpretazione degli artt. 117 e 119 del Trattato CEE nonché della citata direttiva 75/117, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

« 1) Se costituisca trasgressione dell'art. 119 del Trattato CEE del 1957, sotto forma di " discriminazione indiretta nei confronti delle donne ", il fatto che un contratto collettivo di lavoro per il pubblico impiego nella Repubblica federale di Germania contempli il versamento di un'indennità temporanea (Übergangsgeld) per un massimo di quattro mensilità di retribuzione, avente la sua origine nella normativa sul pubblico impiego, e che trova applicazione nei casi di risoluzione senza colpa del rapporto d'impiego (in particolare nei casi di raggiungimento del limite di età, pensionamento, incapacità al lavoro o sensibile diminuzione della capacità lavorativa), quando però vengono esclusi dal versamento di tale indennità temporanea i dipendenti con i quali sia stata convenuta la prestazione di lavoro a tempo parziale (cioè meno delle 38 ore settimanali regolamentari) e quando la percentuale di donne impiegate a tempo parziale rispetto al numero totale degli impiegati a tempo parziale che ricadono sotto la disciplina del contratto collettivo sia considerevolmente più alta della percentuale di donne rispetto al numero globale degli impiegati a tempo pieno contemplati dal suddetto contratto collettivo.

2) In caso di soluzione affermativa della questione sub 1): Se dal combinato disposto dell'art. 119 e dell'art. 117 del Trattato CEE e/o della normativa di

cui alla direttiva del Consiglio 75/117/CEE discenda che gli impiegati a tempo parziale, contrariamente a quanto disposto nel contratto collettivo di lavoro, hanno diritto all'indennità temporanea (proporzionalmente al lavoro prestato) oppure se il diritto di cui sopra ceda di fronte al principio dell'autonomia normativa delle parti di un contratto collettivo di lavoro ».

6 Per una più ampia illustrazione degli antefatti della causa principale, delle disposizioni comunitarie pertinenti, 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.

Sulla prima questione

7 Con la prima questione, il giudice nazionale mira ad accertare, in sostanza, se l'art. 119 del Trattato osti a che un contratto collettivo stipulato per il pubblico impiego preveda che i datori di lavoro versino un'indennità temporanea, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, unicamente ai lavoratori a tempo pieno, quando il gruppo dei lavoratori a orario ridotto comprenda un numero molto più elevato di donne che di uomini.

8 Per fornire elementi utili alla soluzione di tale questione, si deve anzitutto accertare se delle indennità temporanee concesse al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro rientrino nell'ambito d'applicazione dell'art. 119 del Trattato.

9 Come la Corte ha già affermato, la nozione di retribuzione ai sensi del secondo comma dell'art. 119 comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché vengano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (v., da ultimo, sentenza 17 maggio 1990, Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, punto 12 della motivazione, causa C-262/88, Racc. pag. I-1889). Di conseguenza, il fatto che talune prestazioni siano corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude la loro natura di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

10 Per quanto riguarda, in particolare, le indennità corrisposte al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, si deve rilevare che esse costituiscono una forma di retribuzione differita, che spetta al lavoratore in ragione del suo impiego, ma che gli viene versata al momento della cessazione del rapporto di lavoro allo scopo di rendere più agevole il suo adattamento alle nuove situazioni derivanti da tale cessazione (v., nello stesso senso, la succitata sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88).

11 Ne consegue che delle indennità versate al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro rientrano, in linea di principio, nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119 del Trattato.

12 A proposito di quest'ultima disposizione si deve ricordare che, avendo essa natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non solo riguarda le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni, che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato come pure per i contratti fra singoli (v. sentenza 8 aprile 1976, Defrenne, punto 39 della motivazione, causa 43/75, Racc. pag. 455).

13 Dal fascicolo di causa risulta che la disposizione del contratto collettivo considerata concede solo ai lavoratori a tempo pieno il beneficio dell'indennità temporanea al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Orbene, un contratto collettivo come quello di cui trattasi, che consente ai datori di lavoro di mantenere una differenza di retribuzione globale fra due categorie di lavoratori — quelli che effettuano il numero minimo di ore di lavoro settimanali o mensili e quelli che, pur compiendo lo stesso lavoro, non effettuano questo minimo di ore — determina di fatto una discriminazione dei lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile, quando risulti che di fatto lavora ad orario ridotto una percentuale notevolmente più bassa di uomini che di donne. Un contratto del genere deve, in linea di principio, essere considerato contrastante con l'art. 119 del Trattato. La situazione sarebbe diversa nel caso in cui la differenza di retribuzione fra le due categorie di lavoratori si giustificasse con fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus, causa 170/84, Racc. pag. 1607).

14 Nel corso del procedimento la città di Amburgo ha sostenuto in sostanza che i lavoratori a orario ridotto non provvedevano ai loro bisogni e a quelli della loro

famiglia solo con i proventi del loro lavoro e che quindi non sussisteva, a carico del datore di lavoro, un dovere di aiuto provvisorio per il lavoratore a tempo parziale.

15 Si deve ricordare, in proposito, che spetta al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se ed in quale misura una disposizione di un contratto collettivo che si applichi indistintamente a tutti i lavoratori, ma colpisca di fatto più le donne che gli uomini, sia giustificata da motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

16 Si deve, quindi, risolvere la prima questione del giudice nazionale dichiarando che l'art. 119 del Trattato CEE va interpretato nel senso che esso osta all'applicazione di una disposizione di un contratto collettivo, stipulato per il pubblico impiego nazionale, che consente ai datori di lavoro di escludere dei lavoratori a orario ridotto dal godimento di un'indennità temporanea in caso di cessazione del rapporto di lavoro, quando risulti che di fatto lavora a orario ridotto una percentuale notevolmente più bassa di uomini che di donne, a meno che il datore di lavoro provi che la detta disposizione è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Sulla seconda questione

17 La seconda questione verte sulle conseguenze che deriverebbero dalla declaratoria, da parte del giudice nazionale, dell'incompatibilità di una disposizione di un contratto collettivo, come quella considerata con l'art. 119 del Trattato CEE, tenuto conto in particolare dell'autonomia delle parti che stipulano tali contratti.

18 Si deve osservare in proposito che, come la Corte ha affermato nella citata sentenza 8 aprile 1976 (causa 43/75), che l'art. 119 del Trattato CEE è sufficientemente preciso per essere invocato da un privato dinanzi a un giudice nazionale al fine di indurre quest'ultimo a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale, comprese quelle di un contratto collettivo, con esso incompatibile.

19 Dalla sentenza 13 dicembre 1989, Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Racc. pag. 4311), risulta che, in caso di discriminazione indiretta, i membri del gruppo sfavorito, uomini o donne, hanno il diritto di essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, in proporzione al loro tempo di lavoro. Tale soluzione vale anche per le disposizioni discriminatorie dei contratti collettivi.

20 Si deve, quindi, risolvere la seconda questione nel senso che, in presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, i membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione devono, in proporzione al loro tempo di lavoro, essere trattati allo stesso modo ed essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato CEE nel diritto nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

Sulle spese

21 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht di Amburgo, con ordinanza 7 febbraio 1989, dichiara:

1) **L'art. 119 del Trattato CEE va interpretato nel senso che esso osta all'applicazione di una disposizione di un contratto collettivo, stipulato per il pubblico impiego nazionale, che consente ai datori di lavoro di escludere dei lavoratori a orario ridotto dal godimento di un'indennità temporanea in caso di cessazione del rapporto di lavoro, quando risulti che di fatto lavora a orario ridotto una percentuale notevolmente più bassa di uomini che di donne, a meno che il datore di lavoro provi che la detta disposizione è giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.**

2) In presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, i membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione devono, in proporzione al loro tempo di lavoro, essere trattati allo stesso modo ed essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato CEE nel diritto nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

Kakouris Schockweiler

Mancini O'Higgins Díez de Velasco

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 27 giugno 1990.

Il cancelliere

J.-G. Giraud

Il presidente della Sesta Sezione

C. N. Kakouris