SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
11 settembre 2003 *

Nel procedimento C-77/02,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dal Verwaltungsgericht Sigmaringen (Germania) nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Erika Steinicke

e

Bundesanstalt für Arbeit,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 141 CE e delle direttive 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), 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

* Lingua processuale: il tedesco.

lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), e 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dal sig. J.-P. Puissochet, presidente di sezione, dai sigg. R. Schintgen e V. Skouris, dalla sig.ra F. Macken (relatore) e dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig. R. Grass

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la sig.ra Steinicke, dal sig. T. Lenz, Rechtsanwalt;

— per il governo portoghese, dai sigg. L. Fernandes, A. Seiça Neves e A.J. Simoes, in qualità di agenti;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra N. Yerrell e dal sig. H. Kreppel, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 3 aprile 2003,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 10 dicembre 2001, pervenuta alla Corte il 7 marzo 2002, il Verwaltungsgericht Sigmaringen ha proposto, ai sensi dell'art. 234 CE, una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art. 141 CE e delle direttive 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), 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), e 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9).

2 Tale questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Steinicke e la Bundesanstalt für Arbeit (Ufficio federale del lavoro) vertente sull'esclusione della prima dal beneficio di un regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età.

Normativa comunitaria

3 Ai sensi dell'art. 141 CE:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

(...)»

Direttiva 75/117

4 Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 75/117, il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

5 L'art. 3 della direttiva 75/117 prevede che gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni.

Direttiva 76/207

6 Dall'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 emerge che quest'ultima è diretta ad attuare negli Stati membri il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al n. 2 dello stesso articolo, la previdenza sociale.

7 Ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207:

«Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia».

8 L'art. 5 della direttiva 76/207 dispone:

«1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

Direttiva 97/81

9 La clausola 1, lett. a), dell'allegato alla direttiva 97/81 prevede che l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale ha per oggetto di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.

10 Ai sensi della clausola 4, n. 1, dell'allegato alla direttiva 97/81:

«Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive».

Normativa nazionale

Disposizioni nazionali in vigore fino al 30 giugno 2000

11 Ai sensi dell'art. 72 ter, n. 1, prima frase, del Bundesbeamtengesetz (legge sugli impiegati federali) 14 luglio 1953 (BGBl. I, pag. 551; in prosieguo: il «BBG») nella versione del 31 marzo 1999 valida sino al 30 giugno 2000 (BGBl. I, pag. 675; in prosieguo: la «disposizione controversa»):

«Può essere concessa un'attività a tempo parziale corrispondente alla metà del normale orario di lavoro ai dipendenti in servizio retribuito, sulla base di una domanda che copra il periodo precedente la data del pensionamento, se

1. il dipendente ha compiuto il cinquantacinquesimo anno di età,

2. negli ultimi cinque anni antecedenti l'attività lavorativa a tempo parziale ha lavorato a tempo pieno per almeno tre anni complessivi,

3. l'attività lavorativa a tempo parziale inizi prima del 1° agosto 2004,

4. non vi si oppongano esigenze imperative di servizio (...)».

12 Il lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi del BBG può presentarsi o come attività a tempo parziale continua in cui l'orario di lavoro effettivo rappresenti la metà del normale orario di lavoro (formula a tempo parziale, «Teilzeitmodell»), oppure come formula a due fasi («Blockmodell»), in cui una «fase di lavoro» a tempo pieno (o comunque superiore al metà tempo) è seguita da una fase di «dispensa dal lavoro» («Freistellungsphase»).

13 Ai sensi dell'art. 6, n. 1, del Bundesbesoldungsgesetz (legge federale relativa alla retribuzione dei dipendenti federali) 23 maggio 1975 (BGBl. I, pag. 1173), nella versione pubblicata il 3 dicembre 1998 (BGBl. I, pag. 3434; in prosieguo: il «BBesG»), in caso di lavoro a tempo parziale, la retribuzione è ridotta nella stessa proporzione dell'orario di lavoro.

14 In caso di lavoro a tempo parziale per motivi di età, l'art. 2, n. 1, della Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (ordinanza relativa alla concessione di un'integrazione retributiva in caso di lavoro a tempo parziale per motivi di età) 21 ottobre 1998 (BGBl. I, pag. 3191; in prosieguo: l'«ATZV») prevedeva che l'importo dell'integrazione accordata fosse pari alla differenza tra la retribuzione netta risultante dall'art. 6, n. 1, del BBesG e l'83% della retribuzione netta che verrebbe pagata per un'attività lavorativa esercitata a tempo pieno.

15 L'art. 6, n. 1, prima frase, del Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (legge sulle pensioni dei dipendenti pubblici e dei giudici nel Bund e nei Länder) 24 agosto 1976 (BGBl. I, pag. 3839), nella versione pubblicata il 16 marzo 1999 (BGBl. I, pag. 322, rettificata, pagg. 847 e 2033; in prosieguo: il «BeamtVG»), prevedeva che il tempo che un pubblico dipendente ha trascorso in servizio in qualità di pubblico dipendente, a partire dalla sua prima nomina in ruolo in qualità di dipendente nell'ambito del pubblico impiego, dà diritto alla pensione.

16 Ai sensi dell'art. 6, n. 1, terza frase, del BeamtVG, i periodi di attività a tempo parziale davano diritto alla pensione solo per la parte corrispondente alla percentuale di attività lavorativa ridotta rispetto all'orario di lavoro normale; i periodi di lavoro a tempo parziale per motivi di età a cui si riferisce la disposizione controversa davano diritto alla pensione solo per i nove decimi dell'orario di lavoro normale.

Disposizioni nazionali in vigore a partire dal 1° luglio 2000

17 La disposizione controversa è stata modificata, con effetto dal 1° luglio 2000, dal Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (legge di adeguamento delle retribuzioni e delle pensioni nel Bund e nei Länder) 19 aprile 2001 (BGBl. I, pag. 618).

18 Ai sensi della nuova versione della disposizione controversa:

«Può essere concessa un'attività a tempo parziale, in quanto lavoro a tempo parziale per motivi d'età ("Altersteilzeit"), per la metà dell'orario di lavoro

effettuato sino ad allora, che non superi la metà dell'orario di lavoro effettuato mediamente negli ultimi due anni antecedenti il lavoro a tempo parziale per motivi d'età, ai dipendenti in servizio retribuito che ne facciano domanda, domanda che deve coprire il periodo precedente la data del pensionamento qualora:

1. essi abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno d'età,

2. negli ultimi cinque anni antecedenti il lavoro a tempo parziale per motivi d'età, abbiano lavorato a tempo parziale per almeno tre anni,

3. il regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età s'inizi prima del 1° gennaio 2010, e

4. non vi si oppongano esigenze imperative di servizio (...)»

19 La nuova versione dell'art. 2 dell'ATZV (BGBl. 2001 I, pag. 2239) prevede che l'importo dell'integrazione retributiva accordata è pari alla differenza tra la retribuzione netta risultante dalla durata dell'attività lavorativa a tempo parziale e l'83% della retribuzione netta alla quale l'interessato avrebbe diritto per il suo orario di lavoro attuale, adottato come base per determinare l'orario di lavoro ridotto durante il regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età.

20 L'art. 6, n. 1, terza frase, della nuova versione del BeamtVG prevede che i periodi di regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età danno diritto alla pensione solo per i nove decimi dell'orario di lavoro normale adottato come base per il calcolo dell'orario di lavoro ridotto durante il regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età.

Controversia nella causa principale e questione pregiudiziale

21 La sig.ra Steinicke, nata nel 1944, è impiegata dal 1962 presso la Bundesanstalt für Arbeit. Dal 1973 essa svolge le mansioni di collocatrice in qualità di dipendente del pubblico impiego. Fino al 1976 essa era occupata a tempo pieno.

22 Dopo la nascita del figlio il suo orario di lavoro è stato ridotto, su sua richiesta, alla metà del normale orario di lavoro a partire dal 19 novembre 1976. Nel periodo 1° febbraio 1985 - 13 aprile 1986 il normale orario di lavoro settimanale è stato ridotto a 30 ore. Dal 14 aprile 1986 la sig.ra Steinicke, come regola generale, lavora a metà tempo.

23 Solo su base mensile e poiché lo consentivano il volume di lavoro e le disposizioni di bilancio, essa ha potuto ottenere, su sua richiesta, di lavorare a tempo pieno.

24 La sua richiesta del 1° dicembre 1998, diretta ad ottenere un aumento durevole del normale orario di lavoro in considerazione del carico di lavoro crescente e nell'ottica del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età, è stata respinta

per motivi di bilancio, con lettera 27 luglio 1999, dall'Arbeitsamt Reutlingen (ufficio del lavoro di Reutlingen) (Germania). Neanche l'attribuzione temporanea di un impiego a tempo pieno era possibile in mancanza di un corrispondente posto disponibile.

25 Il 30 giugno 1999 la sig.ra Steinicke ha chiesto alla Bundesanstalt für Arbeit la concessione del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età conformemente alla disposizione controversa, per il periodo 1° ottobre 1999 - 30 settembre 2007 secondo la formula a due fasi, vale a dire una fase con orario di lavoro uguale a quello effettuato normalmente fino a tale data, dal 1° ottobre 1999 al 30 settembre 2003, ed una fase successiva di tempo libero, dal 1° ottobre 2003 al 30 settembre 2007. Essa ha inoltre comunicato la sua intenzione di andare in quiescenza il 1° ottobre 2007.

26 Con decisione dell'Arbeitsamt Reutlingen 12 luglio 1999 tale richiesta è stata respinta con la motivazione che la sig.ra Steinicke non soddisfaceva la condizione prevista dalla disposizione controversa, vale a dire quella di aver lavorato per complessivamente tre anni a tempo pieno negli ultimi cinque anni antecedenti al periodo del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età.

27 La sig.ra Steinicke ha proposto un reclamo contro tale decisione il 28 luglio 1999.

28 Il Landesarbeitsamt Baden-Württenberg (ufficio del lavoro del Land Baden-Württemberg) (Germania) ha respinto il reclamo con decisione 10 agosto 1999.

29 La sig.ra Steinicke ha quindi proposto un ricorso dinanzi al giudice del rinvio l'8 settembre 1999.

30 In seguito alla modifica, in pendenza del procedimento giurisdizionale, della disposizione controversa e delle altre disposizioni pertinenti di diritto tedesco sopra citate, l'Arbeitsamt di Reutlingen, con decisione 24 agosto 2001, ha concesso alla sig.ra Steinicke il lavoro a tempo parziale per motivi d'età per il periodo 1° luglio 2000 - 30 settembre 2007, secondo la formula a due fasi.

31 L'orario di lavoro da lei seguito sino a quel giorno è stato ridotto, passando dalla metà ad un quarto dell'orario di lavoro normale, per il periodo 1° luglio 2000 - 30 settembre 2007. La fase con orario di lavoro pari al 50% dell'orario di lavoro normale precedente si applica dal 1° luglio 2000 al 14 febbraio 2004 e la fase di tempo libero dal 15 febbraio 2004 al 30 settembre 2007.

32 Oltre al suo stipendio, diminuito in proporzione alla riduzione del suo orario di lavoro, la sig.ra Steinicke percepisce un'integrazione non pensionabile e che non può superare l'83% della retribuzione netta alla quale essa avrebbe diritto per l'orario a metà tempo da essa seguito.

33 Di conseguenza, le parti hanno dichiarato definita la controversia per il periodo a partire dal 1° luglio 2000 e la questione è stata chiusa a tal riguardo.

34 Tuttavia, la sig.ra Steinicke chiede l'annullamento della decisione 12 luglio 1999 dell'Arbeitsamt Reutlingen e della decisione 10 agosto 1999 del Landesarbeitsamt Baden-Württemberg, emessa su reclamo, e la condanna della Bundesanstalt für Arbeit a concederle anche per il periodo 1° ottobre 1999 - 30 giugno 2000 il beneficio del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età secondo la formula a due fasi, a integrazione della decisione dell'Arbeitsamt Reutlingen 24 agosto 2001.

35 La Bundesanstalt für Arbeit chiede che tale domanda venga respinta in quanto la sig.ra Steinicke, per il periodo in questione, non soddisfaceva le condizioni della disposizione controversa. Questa disposizione non sarebbe neppure in contrasto con l'art. 141 CE, poiché l'esclusione dei pubblici dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale da essa prevista sarebbe obiettivamente giustificata dalla finalità di questo regime.

36 Quest'ultimo sarebbe diretto ad introdurre un elemento particolare di gestione del personale, che consente anche al pubblico impiego di dare un contributo alla politica dell'occupazione e, in particolare, alla politica di decongestionamento del mercato del lavoro. L'obiettivo del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età sarebbe quello di incoraggiare la disponibilità dei lavoratori a tempo pieno ad accettare riduzioni di orario di lavoro. La Bundesanstalt für Arbeit ritiene peraltro che l'esclusione dei pubblici dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale sia giustificata anche da considerazioni di neutralità delle spese e degli oneri in termini di programmazione e di distribuzione dei posti di lavoro.

37 È alla luce di ciò che il Verwaltungsgericht Sigmaringen ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'art. 141 CE, le direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE e/o la direttiva 97/81/CE ostino alla disposizione dell'art. 72 ter, n. 1, prima frase, punto 2, del

Bundesbeamtengesetz (legge tedesca sugli impiegati federali) nella versione del 31 marzo 1999, in vigore fino al 30 giugno 2000, ai sensi della quale il regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età può essere concesso solo al pubblico dipendente che nei cinque anni antecedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale in tale ambito abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora vi siano molte più donne che uomini che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione».

Sulla questione pregiudiziale

Osservazioni presentate alla Corte

38 La sig.ra Steinicke sostiene che l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale dal regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età contrasta col diritto comunitario.

39 Essa fa valere che l'argomento secondo cui la concessione del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età alle persone che lavorano a tempo parziale non consentirebbe di ottenere, sul piano della politica dell'occupazione, un effetto paragonabile alla sola concessione alle persone impiegate a tempo pieno non permette di giustificare la disposizione controversa. Tenuto conto del fatto che sono sempre le donne che devono cercare di conciliare la vita familiare e la vita professionale, anche la necessità di posti a tempo parziale dovrebbe essere considerata importante. Inoltre, proprio i lavoratori a tempo parziale contribuirebbero a far risparmiare sulle spese e ad alleviare il mercato del lavoro.

40 Poco convincente sarebbe anche l'argomento secondo cui le spese in termini di programmazione e di distribuzione dei posti di lavoro sarebbero considerevoli. Se un lavoratore a tempo parziale beneficiasse del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età, la successiva ricerca di un nuovo lavoratore a tempo parziale implicherebbe la stessa spesa. La spesa verrebbe peraltro raddoppiata se un lavoratore a tempo pieno beneficiasse del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età poiché esso dovrebbe essere sostituito da due lavoratori a tempo parziale. In ogni caso, il fatto che, dopo la modifica della disposizione controversa, anche i lavoratori a tempo parziale possono beneficiare direttamente di questo regime dimostrerebbe che i problemi di programmazione e di distribuzione dei posti di lavoro avrebbero potuto trovare una soluzione.

41 Il governo portoghese sostiene che, tenuto conto della giurisprudenza della Corte in materia di discriminazione indiretta tra uomini e donne, né la questione della neutralità delle spese né quella della politica dell'occupazione costituiscono ragioni oggettive sufficienti per giustificare il trattamento discriminatorio che sembra esistere nella fattispecie. Riferendosi alla sentenza 17 giugno 1998, causa C-243/95, Hill e Stapleton (Racc. pag. I-3739), esso fa valere che l'eliminazione delle discriminazioni deve prevalere sulle preoccupazioni di ordine economico a pena di non raggiungere l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne.

42 La Commissione sostiene innanzi tutto che una disposizione come quella controversa costituisce una disposizione relativa a «condizioni di lavoro» ai sensi dell'art. 5 della direttiva 76/207 e non riguarda una «retribuzione» ai sensi degli artt. 141 CE e 1 della direttiva 75/117. L'introduzione del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età sarebbe diretta a creare nuovi impieghi e, pertanto, ad alleviare il mercato del lavoro incoraggiando maggiormente i dipendenti pubblici a chiedere il beneficio del regime di lavoro a tempo parziale per motivi d'età per consentire nuove assunzioni nel pubblico impiego. I vantaggi finanziari che il legislatore accorda in tale contesto ai pubblici dipendenti che beneficiano del detto regime sarebbero semplici incentivi che permettono di raggiungere i detti obiettivi della politica dell'occupazione.

43 La Commissione poi fa valere che, secondo le informazioni del giudice del rinvio, la disposizione controversa è più sfavorevole ai lavoratori di sesso femminile che a quelli di sesso maschile, poiché la percentuale di donne che occupano impieghi a tempo parziale è considerevolmente più elevata di quella degli uomini. Sarebbe quindi molto più probabile che i pubblici dipendenti di sesso femminile non siano in grado di soddisfare il requisito, previsto dalla disposizione controversa, di aver lavorato a tempo pieno per tre anni negli ultimi cinque anni antecedenti l'attività lavorativa a tempo parziale. Sembrerebbe quindi, prima facie, che vi sia una discriminazione basata sul sesso.

44 Infine, per quanto riguarda la questione se una tale discriminazione possa essere giustificata, la Commissione ricorda che gli Stati membri possono scegliere i provvedimenti idonei a realizzare i loro obiettivi di politica sociale e che considerazioni di bilancio possono costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e influenzare la natura ovvero l'estensione dei provvedimenti di tutela sociale che esso intende adottare. Tuttavia, considerazioni di questo tipo non costituirebbero di per sé un obiettivo perseguito da tale politica e non possono, pertanto, giustificare una discriminazione a sfavore di uno dei sessi (v. sentenza 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., Racc. pag. I-571, punto 35).

45 Nella fattispecie, la Commissione sostiene che le considerazioni di neutralità dei costi e degli oneri in termini di programmazione e di distribuzione dei posti di lavoro su cui la Bundesanstalt für Arbeit si basa sono ragioni puramente economiche e non costituiscono quindi una giustificazione sufficiente per una disparità di trattamento basata sul sesso (v. anche, in tal senso, sentenza Hill e Stapleton, cit., punto 40).

46 Inoltre, secondo la Commissione, i problemi di ordine amministrativo e di bilancio fatti valere dalla Bundesanstalt für Arbeit non sono sufficientemente convincenti. Da una parte, ai sensi della disposizione controversa, si potrebbe anche considerare il caso in cui pubblici dipendenti, che avessero lavorato a

tempo pieno per almeno tre anni negli ultimi cinque anni antecedenti la loro richiesta e che avessero quindi diritto al beneficio del lavoro a tempo parziale per motivi di età, occupassero un posto a tempo parziale appena prima di beneficiare di tale regime, di modo che anche in questi casi sarebbero stati inevitabili gli oneri attinenti a considerazioni di bilancio e di politica del personale fatti valere dalla Bundesanstalt für Arbeit. D'altra parte, la modifica nel 2000 della disposizione controversa per consentire ai lavoratori a tempo parziale di beneficiare del regime dimostrerebbe che le conseguenze negative temute non potevano essere state così gravi come essa afferma.

47 Quanto alla politica di decongestionamento del mercato del lavoro fatta valere dalla Bundesanstalt für Arbeit per giustificare la disposizione controversa, la Commissione sostiene che uno Stato membro deve dimostrare sufficientemente che gli strumenti scelti fossero adeguati per raggiungere l'obiettivo perseguito e che fossero necessari a tale scopo. Secondo la Commissione, la disposizione controversa è contraddittoria a tal proposito in quanto rischia di dissuadere proprio i detti lavoratori, che contribuiscono al decongestionamento del mercato del lavoro, dall'accettare lavoro a tempo parziale perché eventualmente non potranno più beneficiare del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età.

Soluzione della Corte

48 Per fornire una soluzione utile al giudice del rinvio, occorre verificare in via preliminare se il regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età in questione nella controversia principale rientri nella direttiva 76/207 o se rientri invece nell'art. 141 CE e nella direttiva 75/117.

49 In proposito, si deve constatare che il regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età mira a ridurre l'orario di lavoro normale, vuoi con una riduzione uniforme della durata del lavoro per l'intero periodo considerato (formula a

tempo parziale), vuoi con un'uscita anticipata dalla vita lavorativa (formula a due fasi). In entrambi i casi, il suddetto regime incide sull'esercizio dell'attività lavorativa dei lavoratori interessati ristrutturando il loro orario di lavoro (v., in tal senso, sentenza 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punto 44).

50 Occorre dunque constatare che il regime controverso nella causa principale stabilisce regole relative a condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207.

51 La circostanza che l'accesso a questo regime possa avere conseguenze pecuniarie per il lavoratore interessato non è tale da far rientrare questo regime nel campo d'applicazione dell'art. 141 CE o della direttiva 75/117, poiché tali disposizioni sono fondate sullo stretto collegamento che intercorre fra la natura della prestazione di lavoro e l'ammontare della retribuzione del lavoratore (v., in tal senso, sentenza 30 marzo 2000, causa C-236/98, JämO, Racc. pag. I-2189, punto 59, e 19 marzo 2002, causa C-476/99, Lommers, Racc. pag. I-2891, punto 28).

52 Dato che il regime controverso nella causa principale stabilisce regole relative a condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, non occorre, nel caso in esame, verificare se la direttiva 97/81 sia applicabile nella fattispecie oggetto della causa principale.

53 Pertanto, la questione pregiudiziale deve essere intesa come diretta a far precisare se gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una disposizione come la disposizione controversa, ai sensi della quale il lavoro a tempo parziale per motivi di età può essere concesso solo al

pubblico dipendente che nei cinque anni antecedenti l'attività a tempo parziale in tale ambito abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora rispetto agli uomini vi siano molte più donne che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal beneficio del lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione.

54 Dal fascicolo emerge che l'accesso al regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età previsto dalla disposizione controversa è accordato solo alle persone che negli ultimi cinque anni antecedenti l'attività a tempo parziale per motivi di età abbiano lavorato a tempo pieno per almeno tre anni complessivamente.

55 L'ordinanza di rinvio precisa che è pacifico che in Germania più donne che uomini lavorano a tempo parziale e che circa il 90% dei lavoratori a tempo parziale nel pubblico impiego tedesco è costituito da donne.

56 Ne consegue che il gruppo delle persone che hanno lavorato principalmente a tempo parziale durante il periodo indicato nella disposizione controversa e che per questo è escluso dal regime che essa prevede è composto per lo più da donne.

57 Ciò posto, si deve constatare che una disposizione come quella controversa nella causa principale si risolve di fatto in una discriminazione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori e deve, in linea di principio, essere considerata in contrasto con gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207. La situazione sarebbe diversa solo nel caso in cui la differenza di trattamento fra le due categorie di lavoratori fosse giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in tal senso, sentenze 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 12; 6 febbraio 1996, causa C-457/93, Lewark, Racc. pag. I-243, punto 31; Hill e Stapleton, cit., punto 34; 6 aprile 2000, causa C-226/98, Jørgensen, Racc. pag. I-2447, punto 29, e Kutz-Bauer, cit., punto 50).

58 Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente per valutare i fatti e per interpretare la normativa nazionale, stabilire se questo è il caso. Occorre in proposito accertare se, alla luce di tutti gli elementi pertinenti e tenendo conto della possibilità di conseguire con altri mezzi gli obiettivi perseguiti dalle norme in questione, i suddetti obiettivi risultino estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e se tali disposizioni siano, come strumenti destinati a conseguire taluni obiettivi, idonee a contribuire alla loro realizzazione (v., in tal senso, sentenze 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez, Racc. pag. I-623, punto 72, e Kutz-Bauer, cit., punto 51).

59 Tuttavia, ancorché spetti al giudice nazionale, nel contesto di un rinvio pregiudiziale, accertare l'esistenza di siffatte ragioni obiettive nel caso concreto per il quale è stato adito, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è competente a fornire indicazioni, tratte dal fascicolo della causa a qua come pure dalle osservazioni scritte ed orali sottopostele, idonee a mettere il giudice nazionale in grado di decidere (v. citate sentenze Hill e Stapleton, punto 36; Seymour-Smith e Perez, punto 68, e Kutz-Bauer, punto 52).

60 La Bundesanstalt für Arbeit ha fatto valere, come emerge dall'ordinanza di rinvio, che considerazioni relative alla politica dell'occupazione e alla neutralità delle spese e degli oneri relativi alla programmazione e alla distribuzione dei posti di lavoro nel pubblico impiego devono essere qualificate come considerazioni obiettive tali da giustificare la disparità di trattamento che la disposizione controversa comporta.

61 Quanto all'argomento che la Bundesanstalt für Arbeit trae dalla politica dell'occupazione e, in particolare, dall'incentivazione dell'avviamento al lavoro, occorre ricordare che spetta agli Stati membri scegliere i provvedimenti atti a

realizzare gli obiettivi da essi perseguiti in materia di occupazione. La Corte ha riconosciuto che gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità nell'esercizio di questa competenza (v. sentenza Seymour-Smith e Perez, cit., punto 74).

62 Inoltre, come la Corte ha già rilevato, è incontrovertibile che l'incentivazione dell'avviamento al lavoro costituisce un obiettivo legittimo di politica sociale (v. citate sentenze Seymour-Smith e Perez, punto 71, e Kutz-Bauer, punto 56).

63 Tuttavia, la discrezionalità di cui godono gli Stati membri in materia di politica sociale non può risolversi nello svuotare di ogni sostanza l'attuazione di un principio fondamentale del diritto comunitario, quale quello della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici (v. sentenze citate Seymour-Smith e Perez, punto 75, e Kutz-Bauer, punto 57).

64 Orbene, semplici affermazioni generiche riguardanti l'attitudine del regime di cui trattasi nella causa principale a promuovere l'avviamento al lavoro non sono sufficienti a dimostrare che l'obiettivo perseguito dalla disposizione controversa è estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso né a fornire elementi sulla scorta dei quali poter ragionevolmente ritenere che gli strumenti scelti siano o possano essere idonei alla realizzazione di questo obiettivo (sentenza Kutz-Bauer, cit., punto 58).

65 Inoltre, come osservato dalla Commissione e dal giudice del rinvio, la disposizione controversa esclude dal beneficio del regime di lavoro a tempo parziale il gruppo di persone, vale a dire i pubblici dipendenti che lavorano a tempo parziale, che apportano peraltro un contributo significativo all'obiettivo di decongestionare il mercato del lavoro. Di conseguenza, una disposizione nazionale che rischia di dissuadere taluni lavoratori dall'accettare un lavoro a tempo parziale perché in seguito non potranno più, eventualmente, beneficiare

del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età non può a priori essere considerata come uno strumento idoneo o adeguato che consente di raggiungere l'obiettivo di decongestionamento del mercato del lavoro.

66 Quanto alle considerazioni della Bundesanstalt für Arbeit relative alla neutralità dei costi e degli oneri relativi alla programmazione e alla distribuzione dei posti di lavoro nel pubblico impiego tedesco, occorre ricordare che, sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero l'estensione dei provvedimenti di tutela sociale che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia di per sé un obiettivo perseguito da tale politica e non possono, pertanto, giustificare una discriminazione a sfavore di uno dei sessi (citate sentenze Roks e a., punto 35, e Kutz-Bauer, punto 59).

67 D'altronde, ammettere che considerazioni di bilancio possano giustificare una differenza di trattamento tra uomini e donne la quale, in loro mancanza, costituirebbe una discriminazione indiretta fondata sul sesso comporterebbe che l'applicazione e la portata di una norma tanto fondamentale del diritto comunitario come quella della parità tra uomini e donne possano variare, nel tempo e nello spazio, a seconda dello stato delle finanze pubbliche degli Stati membri (citate sentenze Roks e a., punto 36, e Kutz-Bauer, punto 60).

68 Occorre altresì ricordare che la Bundesanstalt für Arbeit, vuoi in quanto pubblica autorità, vuoi in quanto datore di lavoro, non può nemmeno giustificare una discriminazione derivante da un regime di impiego a tempo parziale per motivi d'età con il solo motivo secondo cui l'eliminazione di una discriminazione del genere comporterebbe un aumento delle sue spese (v., sentenza Kutz-Bauer, cit., punto 61).

69 In ogni caso, come osservato dalla sig.ra Steinicke e dalla Commissione, la circostanza che dopo la modifica della disposizione controversa nel 2000 i

lavoratori a tempo parziale possono beneficiare anche del regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età sembra dimostrare che le conseguenze finanziarie negative addotte dalla Bundesanstalt für Arbeit quanto all'ammissione di tali lavoratori al regime non sarebbero così gravi come essa afferma.

70 Di conseguenza, spetta alla Bundesanstalt für Arbeit dimostrare dinanzi al giudice nazionale che la diversità di trattamento derivante dal regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età è giustificata da ragioni obiettive ed estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Se viene fornita tale prova, la semplice circostanza che le disposizioni di tale regime ne limitano l'accesso ai lavoratori che abbiano lavorato a tempo pieno per almeno tre anni negli ultimi cinque anni precedenti l'attività a tempo parziale in tale contesto non può essere considerata una violazione degli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207.

71 Dall'ordinanza di rinvio emerge altresì che il giudice del rinvio si chiede inoltre se, in quanto il giudice nazionale ritenesse che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano alla disposizione controversa, non essendo essa giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso, la sig.ra Steinicke avrebbe diritto, per il periodo controverso, ai vantaggi collegati previsti dalla normativa in vigore sino al 30 giugno 2000, o a quelli previsti dalla normativa in vigore a partire dal 1° luglio 2000.

72 A tal riguardo, occorre ricordare che, in caso di violazione della direttiva 76/207 da parte di disposizioni legislative che introducono una discriminazione contraria alla stessa, i giudici nazionali sono tenuti ad eliminare la suddetta discriminazione, con tutti i mezzi possibili, e in particolare applicando le suddette disposizioni a vantaggio del gruppo sfavorito, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa, mediante contrattazione collettiva o altrimenti (v. sentenza Kutz-Bauer, cit., punto 75).

73 Tuttavia, non spetta alla Corte, ma al giudice nazionale, valutare, alla luce degli elementi di fatto di cui dispone, quali disposizioni nazionali siano applicabili nel caso concreto per garantire il rispetto del principio di non discriminazione enunciato nella direttiva 76/207.

74 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la questione pregiudiziale dichiarando che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 debbono essere interpretati nel senso che ostano ad una disposizione come la disposizione controversa, ai sensi della quale il lavoro a tempo parziale per motivi di età può essere concesso solo al pubblico dipendente che, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale in tale ambito, abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora rispetto agli uomini vi siano molte più donne che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal beneficio del lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione, a meno che quest'ultima non sia giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Sulle spese

75 Le spese sostenute dal governo portoghese e dalla Commissione, 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 (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulla questione sottopostale dal Verwaltungsgericht Sigmaringen con ordinanza 10 dicembre 2001, dichiara:

1) Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, 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, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una disposizione, come quella dell'art. 72 ter, n. 1, prima frase, punto 2, del Bundesbeamtengesetz (legge tedesca sugli impiegati federali), nella versione del 31 marzo 1999, in vigore fino al 30 giugno 2000, ai sensi della quale il lavoro a tempo parziale per motivi di età può essere concesso solo al pubblico dipendente che, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'attività a tempo parziale in tale ambito, abbia complessivamente lavorato a tempo pieno per almeno tre anni, qualora rispetto agli uomini vi siano molte più donne che lavorino a tempo parziale e siano perciò escluse dal beneficio del lavoro a tempo parziale per motivi di età ai sensi di tale disposizione, a meno che quest'ultima non sia giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Puissochet Schintgen Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo l'11 settembre 2003.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Sesta Sezione

J.-P. Puissochet