76/207/CEE, un certo numero di disposizioni specifiche riguardanti le condizioni di lavoro più significative, limitandosi, per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro, ad una disposizione generale che comprende qualsiasi altra condizione di lavoro non menzionata espressamente, a meno che non sia dimostrato che il risultato perseguito dalla direttiva non è stato effettivamente raggiunto.

2. Non si può considerare una discriminazione ai sensi della direttiva 76/207/CEE la differenza di trattamento derivante dall'applicazione di una disposizione del diritto nazionale secondo la quale il padre adottivo non gode della facoltà attribuita alla madre adottiva di fruire del permesso di maternità durante i tre primi mesi che seguono l'entrata effettiva del bambino nella famiglia adottiva. Questa distinzione è infatti giustificata dal legittimo intento di equiparare per quanto possibile l'ingresso del bambino nella famiglia adottiva a quello del neonato nella famiglia, durante questo periodo tanto delicato.

3. Non vi è trasgressione dell'art. 6 della direttiva 76/207/CEE nel caso in cui la legge nazionale d'attuazione limiti l'impugnazione ivi contemplata alle sole ipotesi di trasgressione di determinate disposizioni della direttiva, purché le norme generali di procedura del diritto nazionale consentano a chiunque di adire il giudice in tutti i campi d'applicazione della direttiva stessa.

Nella causa 163/82,

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, rappresentata dal proprio consigliere giuridico, sig. Armando Toledano Laredo, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo, presso il sig. Oreste Montalto, membro del servizio giuridico della Commissione, edificio Jean Monnet, Kirchberg,

ricorrente,

contro

REPUBBLICA ITALIANA, rappresentata dall'avvocato dello Stato, sig. Pier Giorgio Ferri, e con domicilio eletto in Lussemburgo, presso la sede dell'Ambasciata d'Italia,

convenuta,

causa intesa a far dichiarare che la Repubblica italiana, nell'omettere di adottare entro il termine prescritto le disposizioni necessarie per ottemperare alla direttiva 76/207/CEE, del Consiglio 9 febbraio 1976, 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), è venuta meno agli obblighi incombentile in forza del Trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori J. Mertens de Wilmars, presidente, T. Koopmans, K. Bahlmann e Y. Galmot, presidenti di Sezione, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling e C. Kakouris, giudici,

avvocato generale: S. Rozès
cancelliere: P. Heim

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

I — Gli antefatti e la fase scritta

Lo scopo della direttiva 76/207/CEE del Consiglio è l'attuazione, negli Stati membri, del 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, principio denominato «principio della parità di trattamento» (art. 1, n. 1).

L'art. 5 della direttiva dispone che:

«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 ed 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 ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; che per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

L'art. 6 dispone peraltro che:

«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli artt. 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti».

L'art. 9 della direttiva dispone che gli Stati membri debbono mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva entro 30 mesi a decorrere dalla notifica. Poiché la direttiva è stata notificata agli Stati membri il 12 febbraio 1976, il termine è scaduto il 12 agosto 1978.

La legge italiana 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro (GU n. 343 del 17. 12. 1977, pag. 9041), recepisce nell'ordinamento giuridico italiano le disposizioni degli artt. 5 e 6 della direttiva nel modo seguente:

«Articolo 1

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Articolo 2

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionali ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Articolo 3

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'at-

tribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera ...

Articolo 4

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno 3 mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Articolo 6

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'art. 314/20 del Codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Articolo 7

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal 2° comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Articolo 15

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunziato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli artt. 413 e seguenti del Codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al 1° comma della sentenza pronunziata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 del Codice penale.

Ove le violazioni di cui al 1° comma riguardino dipendenti pubblici, si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034».

Considerando che la legge italiana n. 903 ha recepito nell'ordinamento giuridico italiano le disposizioni degli artt. 5 e 6 della direttiva in una misura e in un modo che la Commissione non ritiene conformi allo spirito ed alla lettera dello strumento comunitario, la Commissione, con lettera 30 luglio 1980, ha sollecitato il Governo italiano a trasmetterle le sue

osservazioni entro un termine di due mesi, a norma dell'art. 169 del Trattato CEE. La Commissione muove in sostanza alla legge italiana gli addebiti di un'ingiustificata limitazione della nozione di «condizioni di lavoro» cui riferire la parità di trattamento, della limitazione dei mezzi di ricorso prescritti dall'art. 6 della direttiva solo a talune determinate ipotesi di discriminazione e dell'esclusione dei lavoratori dai benefici concessi alle lavoratrici per quanto concerne il congedo obbligatorio di tre mesi in caso di adozione o affidamento preadottivo di bambini.

Il 10 novembre 1980, la Rappresentanza permanente d'Italia ha fatto presente che il congedo di adozione non entra a far parte delle condizioni di lavoro e che l'attuazione del principio della partità dei sessi negli aspetti non contemplati dalla legge n. 903 era già avvenuta nell'ordinamento giuridico italiano.

Con lettera 4 maggio 1981, la Commissione ha inviato alla Repubblica italiana un parere motivato, a norma dell'art. 169, 1° comma, del Trattato, ribadendo quanto esposto nella lettera 30 luglio 1980 e sollecitando questo Stato membro ad adottare, entro un mese, le misure necessarie per conformarvisi.

Il 6 luglio 1981, la Rappresentanza permanente d'Italia ha risposto al suddetto parere, allegandovi una nota che ribadiva la precedente argomentazione e segnalando l'opportunità per la Commissione di attendere la pronunzia della Corte costituzionale, chiamata dal Tribunale di Milano ad esprimersi sulla legittimità costituzionale del contenuto dell'art. 6 della legge n. 903.

Il presente ricorso è stato registrato nella cancelleria della Corte il 1° giugno 1982.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

II — Le conclusioni delle parti

La *Commissione* conclude che la Corte voglia:

«— dichiarare che la Repubblica italiana, non avendo adottato, nei termini prescritti, le disposizioni necessarie per ottemperare alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio 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, è venuta meno ad un obbligo che le incombe in forza del Trattato;

— condannare la Repubblica italiana alle spese di giudizio».

La *Repubblica italiana* conclude che la Corte voglia respingere il ricorso e condannare la ricorrente alle spese.

III — I mezzi e gli argomenti delle parti

La *Commissione* fa valere che la legge italiana riguarda talune condizioni di lavoro, quali la retribuzione (art. 2), l'età di pensionamento (art. 4) ed il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di adozione (art. 6), ma non tutte le condizioni di lavoro, malgrado le disposizioni di carattere molto più ampio contenute nell'art. 5 della direttiva.

La Commissione sostiene che il combinato disposto degli artt. 5 e 6 della direttiva prevede l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro nonché l'adozione delle misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti. Nella fattispecie, le discriminazioni eventuali di cui fossero vittime i lavoratori o le lavoratrici potrebbero essere prese in considerazione, in base al sistema previsto dalla legge n. 903 (sanzioni, diritto di ricorso, abrogazione di disposizioni contrarie, nullità di clausole contrarie) unicamente nell'ambito delle condizioni di lavoro disciplinate dalla legge stessa, vale a dire i comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 (accesso al lavoro) e 5 (divieto di adibire le donne al lavoro in determinate ore nelle aziende manufatturiere). Il divieto di discriminazione eventualmente disciplinato da un altro provvedimento normativo, come ad esempio la legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei lavoratori, GU Repubblica italiana n. 131, pag. 3404, il cui art. 15 modificato prevede la nullità dei patti o atti diretti a fini di discriminazione di sesso in materia di occupazione, licenziamento, attribuzione delle qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari ed altre misure pregiudizievoli, non comporta la tutela del diritto soggettivo dei lavoratori o lavoratrici alla non discriminazione di fatto, come voluto dalla direttiva, né ricade nel sistema di ricorsi previsto dalla legge n. 903.

Inoltre, l'art. 6 di questa legge prevede un regime discriminatorio che non è conforme all'art. 5 della direttiva, in quanto solo le lavoratrici — e non i lavoratori — beneficiano, per assimilazione con il regime previsto in caso di maternità, del congedo obbligatorio di tre mesi a decorrere dall'ingresso effettivo del bambino nella famiglia adottiva o nella famiglia cui esso è stato affidato, mentre, in base all'art. 7 della stessa legge, il diritto di assentarsi dal lavoro e le prestazioni previste dopo la durata del congedo obbligatorio di tre mesi sono riconosciuti anche ai lavoratori. Dato che le lavoratrici beneficiano di tale diritto per un bambino fino all'età di sei anni, il regime del congedo di accoglienza si ricollega piuttosto al diritto di famiglia invocato nel caso dell'art. 7 anziché alla tutela della maternità invocata nel caso dell'art. 6.

Circa il ricorso alla Corte costituzionale, per la Commissione sembra evidente che le perplessità manifestate dal Tribunale di Milano nel contesto dell'ordinamento giuridico nazionale confermano la posizione della Commissione rispetto all'art. 6 della legge n. 903 nell'ambito dell'attuazione della direttiva comunitaria.

Nel controricorso, il *Governo italiano* sostiene anzitutto che la critica mossa alla legge n. 903 per non aver impiegato, nella formulazione delle sue norme, l'espressione «condizioni di lavoro», pare molto formalista. La direttiva non fornisce una definizione vincolante della suddetta espressione diretta a precisare il contenuto obbligatorio delle norme interne attuative. A tale espressione non può pertanto riconoscersi la dignità ed il valore di concetto giuridico dotato di un proprio e diretto significato normativo, che debba essere necessariamente recepito, tal quale, nelle legislazioni degli Stati membri. La situazione di adempimento o inadempimento da parte degli Stati membri dei loro obblighi va piutto-

sto constatata alla luce del § 2 dell'art. 5, dove sono precisati i contenuti delle misure di attuazione di competenza degli Stati membri. Questa disposizione mette in evidenza l'inserimento, negli ordinamenti giuridici interni, di norme che escludono la liceità di comportamenti contrari al principio della parità di trattamento, sia in quanto prescritti o autorizzati da disposizioni legislative, regolamentari od amministrative (che, se esistono, debbono essere abrogate) sia in quanto contemplati da clausole contrattuali, collettive o individuali o derivanti da fonti di regolamentazione privatistica (che la legge deve sanzionare di nullità).

La legge n. 903 assolve pienamente questi obblighi; essa sancisce la parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici (art. 2); pone il divieto di qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera (art. 3); dichiara la nullità di qualsiasi patto o atto diretto a discriminare il lavoratore, per ragioni di sesso, oltre che riguardo al licenziamento, nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o a recargli altrimenti pregiudizio (art. 93, sic integrativo e modificativo dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300). Da questo complesso di norme, appare evidente che i divieti di discriminazione sono formulati in modo da possedere la più ampia latitudine applicativa a tutte le possibili vicende dello svolgimento di un rapporto di lavoro. Il Governo italiano ritiene che, per dare una base giuridica a questo ricorso, la Commissione avrebbe dovuto scendere nella realtà e segnalare quali comportamenti discriminatori, non compatibili con la direttiva 76/207/CEE e sfuggenti ai divieti posti dalla legge n. 903, sarebbero realizzabili all'interno di un'impresa o altra sede di lavoro.

Per quanto riguarda l'art. 6 della direttiva, il Governo italiano fa osservare che questa disposizione, esigendo che sia consentito di agire in via giudiziaria contro i fatti lesivi a carattere discriminatorio, nulla stabilisce circa le forme processuali in cui questa tutela giudiziaria va garantita, né circa le modalità con cui il giudice può tutelare l'interesse leso. Ciò premesso, è evidente che la Commissione, criticando la ristretta applicabilità della procedura giudiziaria introdotta dall'art. 15 della legge 903, non ha tenuto conto che si tratta di una procedura speciale, che si è ritenuto necessario approntare in relazione alle particolarità delle situazioni discriminatorie connesse alla fase di accesso al lavoro e di formazione e di promozione professionale. Ciò pertanto non significa che tanto per queste situazioni, quanto per quelle connesse alle «condizioni di lavoro» (non comprese dal citato art. 15), non sia possibile ricorrere al complesso dei normali rimedi giurisdizionali che nella materia in esame si collocano nello schema del processo del lavoro o del processo amministrativo. Il Governo italiano ritiene auspicabile che la Commissione prenda atto dell'esistenza, nella Costituzione della Repubblica italiana, di un art. 24 secondo il quale «tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi», dettato che ha una diretta applicazione, costante e consolidata. Infine, è fuor di dubbio che i divieti e le altre prescrizioni della legge n. 903 sono posti a protezione del lavoratore discriminato e ciò è quanto basta per assicurare a questi di esigerne il rispetto mediante il ricorso al giudice.

Per quanto riguarda l'art. 6, 1° comma, della legge n. 903, il Governo italiano assume che questa norma si propone di realizzare un'equiparazione tra madre naturale e madre adottiva allo scopo di assicurare anche a quest'ultima, nell'interesse suo e del bambino, la possibilità di realizzare quel legame affettivo per il quale è determinante il primo periodo di vita del bambino o, in via di equiparazione, quello del suo ingresso nella famiglia adottiva. Nel quadro della direttiva, la norma in questione appare pienamente legittima e conforme all'art. 2, 3° comma. Il Governo italiano ritiene che la Commissione non riesca a dimostrare il contrario confrontando l'art. 6, 1° comma, summenzionato, con l'art. 7, che riconosce anche al lavoratore-padre adottivo il diritto di assentarsi dal lavoro, in sostituzione o in assenza della madre, con riferimento ad esigenze di assistenza del bambino, come nel caso di malattia. In relazione ad esse, il legislatore ravvisa una fungibilità dei genitori, e, per tale motivo, ha stabilito l'equiparazione alla madre lavoratrice — tanto naturale che adottiva — del padre lavoratore (sia naturale che adottivo), equiparazione non prevista nell'ipotesi contestata dalla Commissione, dove detta fungibilità è stata non irrazionalmente esclusa dal legislatore.

Nella replica, la *Commissione* fa osservare che il Governo italiano tenta di giustificare l'incompleta attuazione della direttiva, richiamandosi alle precedenti disposizioni legislative, cosa che la Commissione non può ritenere soddisfacente *per i motivi già indicati nel ricorso.* Essa ribadisce la *sua posizione* per quanto riguarda il congedo concesso in caso di adozione o affidamento preadottivo di bambini.

Nella controreplica, il *Governo italiano* assume che la Commissione non può sottrarsi all'onere di essere più precisa e circostanziata, specie quando la contestazione riguarda un inadempimento parziale. L'interpretazione che la Commissione dà degli obblighi incombenti ad uno Stato membro quanto al recepimento della direttiva in questione *è contingente e soggettiva,* mentre il controllo dell'*attuazione* del suddetto deve ancorarsi a valutazioni strettamente giuridiche, coerentemente dedotte da quanto è disposto nella direttiva. Se un simile criterio di giudizio dovesse prevalere, il riconoscimento allo Stato membro della libertà di scelta dei mezzi di attuazione verrebbe praticamente svuotato di ogni valore reale.

Per quanto attiene alla contestazione riguardante il congedo obbligatorio in caso di adozione o affidamento di bambini, il Governo italiano sostiene che la Commissione si è limitata a riconfermare apoditticamente il proprio assunto senza alcuna replica alle osservazioni contrarie esposte nel controricorso.

IV — I quesiti formulati dalla Corte

La Corte ha rivolto alla Commissione i seguenti quesiti:

«1. Se la Commissione sia in grado di precisare le condizioni in ordine alle quali la legge italiana è a suo parere in contrasto con l'art. 5 della direttiva.

2. Se essa sia in grado di specificare altresì sotto quale profilo l'art. 6 della direttiva non è a suo parere osservato dalla Repubblica italiana, tenuto conto delle istanze di diritto comune esistenti nell'ordinamento italiano,

nonché nell'art. 24 della Costituzione italiana».

Le risposte sono state le seguenti:

Sul primo quesito

«Come già indicato nelle sue memorie, la Commissione sottolinea il carattere volutamente ampio e globale del divieto di discriminazione contenuto nell'art. 5, § 1, della direttiva 76/207/CEE come peraltro dei divieti contenuti nei precedenti artt. 3 e 4 circa l'accesso al lavoro e alla formazione e promozione professionali.

La legge italiana 9 dicembre 1977, n. 903, segue questo approccio globale per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali (art. 1), ma segue una tecnica elencativa per quanto concerne le condizioni di lavoro, trattandone di conseguenza *alcune* (art. 2 per la retribuzione; art. 4 per il pensionamento) e tralasciandone altre.

Per di più, l'art. 6 della legge n. 903 crea una discriminazione a scapito dei lavoratori in materia di astensione dal lavoro per causa di adozione.»

Sul secondo quesito

«L'art. 6 della direttiva prevede l'introduzione negli ordinamenti giuridici nazionali delle misure necessarie per permettere a coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli artt. 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Giova notare che quest'articolo non fa differenza alcuna tra l'accesso al lavoro (art. 3), l'accesso alla formazione e promozione professionali (art. 4) e le condizioni di lavoro (art. 5).

La legge italiana n. 903 crea col suo art. 15 un sistema di ricorsi limitato alle discriminazioni previste dagli artt. 3 e 4 della direttiva, omettendo completamente le condizioni di lavoro disciplinate dall'art. 5, espressamente indicato nell'art. 6 della direttiva.

Né può essere pertinente il richiamo all'art. 24 della Costituzione della Repubblica italiana fatto dalla convenuta dato che questo richiamo non può essere valido per le discriminazioni previste nell'art. 5 della direttiva e inoperante per quelle previste dagli artt. 3 e 4.

In verità, come giustamente indicato dalla convenuta, la direttiva non ha affatto ignorato i normali rimedi giurisdizionali, ma ha voluto che fossero create speciali procedure dato il particolare e diffile contesto sociale ed economico.

È evidente di conseguenza che la direttiva non è stata integralmente recepita nell'ordinamento giuridico italiano dato che il sistema di ricorsi previsto dall'art. 15 della legge n. 903 riguarda la mancata applicazione della parità di trattamento ai sensi dell'art. 3 e dell'art. 4 ma non dell'art. 5 della direttiva».

La Corte ha rivolto al Governo italiano i seguenti quesiti:

«1. Se la Repubblica italiana sia in grado di specificare con *precisione* quali norme del suo ordinamento giuridico, oltre alla legge n. 903, diano attuazione all'art. 5 della direttiva.

2. Se essa sia in grado di precisare la sorte dell'eccezione di illegittimità costituzionale, sollevata in ordine al-

l'art. 6 della legge n. 903, di cui è fatta menzione nella sua lettera 6 luglio 1981 in risposta al parere motivato.

3. Se la Repubblica italiana ritenga di essersi trovata sufficientemente in grado di presentare le proprie osservazioni, durante la fase precontenziosa, sulla seconda censura mossa dalla Commissione, quella relativa all'attuazione incompleta dell'art. 6 della direttiva».

Le risposte sono state le seguenti:

1. ... la situazione normativa di adempimento agli obblighi di attuazione dell'art. 5 della direttiva è sufficientemente e validamente comprovata, in relazione alle contestazioni mosse dalla Commissione nella presente causa, dalle disposizioni della legge 9 dicembre 1977 n. 903 e dalla legge 20 maggio 1970 n. 300.

In particolare, le disposizioni più significative, sempre in rapporto alla contestazione di causa, sono quelle che integralmente trascriviamo per maggior comodità della Corte:

— Art. 2 legge 903/77

«La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne».

— Art. 3 legge 903/77

«È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera».

— Art. 15 legge 300/70, nel testo modificato dall'art. 13 legge 903/77

«(Atti discriminatori) — è nullo qualsiasi patto o atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso».

— Art. 19 legge 903/77

«Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in constrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.

Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

2. Il procedimento è tuttora pendente dinanzi alla Corte costituzionale; esso non risulta per ora assegnato, nel calendario dei lavori della Corte, ad una prossima udienza.

3. Si può effettivamente constatare che, nella fase precontenziosa, la Commissione non ha dato un autonomo rilievo, nelle sue contestazioni, all'aspetto della tutela giudiziaria contro gli atti contrari alla parità di trattamento; nel parere motivato 30 aprile 1981 manca qualsiasi richiamo all'art. 6 della direttiva.

Appare quindi spiegabile perché le corrispondenti comunicazioni del Governo italiano non si soffermano sul punto».

V — La fase orale

All'udienza del 22 marzo 1983 le parti hanno svolto osservazioni orali.

L'avvovato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 7 giugno 1983.

In diritto

1 Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 1° giugno 1982, la Commissione delle Comunità europee ha proposto, ai sensi dell'art. 169 del Trattato CEE, un ricorso inteso a far dichiarare che la Repubblica italiana, nell'omettere di adottare entro il termine prescritto le disposizioni per ottemperare alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio 9 febbraio 1976, 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), è venuta meno agli obblighi impostile dal Trattato CEE.

2 Gli artt. 5 e 6 della direttiva — che la Commissione ritiene non siano stati recepiti nell'ordinamento giuridico italiano in misura e in modo conforme — recitano quanto segue:

«Articolo 5:

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 ed 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 ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; che per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

L'art. 6 dispone peraltro che:

«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli artt. 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti».

3 La Repubblica italiana ha emanato la legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro. All'art. 1, la suddetta legge dispone che è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione in questione è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, o, in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

4 L'art. 2 stabilisce che la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

5 L'art. 3 vieta qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Le assenze dal lavoro, previste dagli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6 L'art. 4, 1° comma, stabilisce che, anche se le lavoratrici sono in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, esse possono optare di continuare a prestare la loro opera sino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini. Gli altri commi del suddetto articolo recano altre disposizioni che non è necessario richiamare ai fini della presente sentenza.

7 La Commissione è del parere, anzitutto, che la legge n. 903 recepisca nell'ordinamento giuridico italiano le disposizioni di cui all'art. 5 della direttiva in modo e in misura non conformi allo spirito ed alla lettera della direttiva. La legge considera talune condizioni di lavoro, quali la retribuzione, l'età di pensionamento e il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di adozione, ma non tutte le condizioni di lavoro, malgrado il carattere molto più ampio delle disposizioni di cui all'art. 5 della direttiva.

8 Il Governo della Repubblica italiana replica che, esaminando le disposizioni della legge n. 903 summenzionata, risulta che è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'orientamento, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale (art. 1), la retribuzione e i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni (art. 2), l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera (art. 3), l'età del pensionamento (art. 4) e il diritto di astenersi dal lavoro in determinati casi (art. 6). Il Governo della Repubblica italiana aggiunge che l'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è stato modificato dall'art. 13 della legge n. 903 del 1977 in modo da stabilire la nullità dei patti o atti diretti a fini di discriminazione di sesso in materia di licenziamento di un lavoratore o tali da recargli altrimenti pregiudizio.

9 Occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 189 del Trattato CEE, la direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da rag-

giungere, salvo restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi. Non si può quindi censurare il legislatore italiano per aver adottato un certo numero di disposizioni specifiche riguardanti le condizioni di lavoro più significative, limitandosi, per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro, a prevedere una disposizione generale, l'art. 15 della legge 1970, modificata dall'art. 13 della legge 1977, che comprende qualsiasi altra condizione di lavoro non menzionata espressamente, salvo dimostrare che l'obiettivo voluto dalla direttiva non è stato effettivamente raggiunto.

10 Poiché la Commissione non ha dimostrato che il combinato disposto di queste norme specifiche, completato da una norma generale, lascia persistere lacune per quanto riguarda il campo d'applicazione della direttiva, il primo mezzo della Commissione non può essere accolto.

11 La Commissione, in secondo luogo, sostiene che la legge del 1977 prevede per la madre che ha adottato un bambino di età inferiore ai 6 anni al momento dell'adozione il diritto di beneficiare del congedo obbligatorio di 3 mesi e del relativo trattamento economico, a decorrere dall'ingresso effettivo del bambino nella famiglia adottiva, e del diritto di assentarsi dal lavoro per un determinato periodo, senza però concedere gli stessi diritti al padre adottivo. Questa disparità di trattamento costituisce una discriminazione nelle condizioni di lavoro ai sensi della direttiva.

12 L'art. 6 della legge n. 903 del 1977 stabilisce che le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i 6 anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e del trattamento economico relativo durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. Il 2° comma del suddetto articolo aggiunge che le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'art. 7, 1° comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato il 3° anno di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal 2° comma dello stesso art. 7.

13 La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, stabilisce, all'art. 4, il divieto di adibire le donne al lavoro:

a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;

b) se il parto avviene dopo questa data, durante il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i 3 mesi successivi al parto.

14 L'art. 7 della stessa legge prevede, dopo il congedo di maternità summenzionato, il diritto della lavoratrice di assentarsi dal lavoro, per un ulteriore periodo di 6 mesi entro il primo anno di vita del bambino, durante il quale le è conservato il suo posto di lavoro (1° comma). Essa ha anche il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni, su presentazione di un certificato medico (2° comma).

15 L'art. 7 della legge n. 903 del 1977 stabilisce che il diritto di assentarsi dal lavoro previsto dall'art. 7 della legge n. 1204 del 1971 è riconosciuto anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

16 Il padre adottivo non fruisce invece del diritto concesso alla madre adottiva di beneficiare del congedo di maternità durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva. Come afferma con ragione la Repubblica italiana, questa disparità è giustificata dalla legittima preoccupazione di equiparare per quanto possibile le condizioni d'ingresso del bambino nella famiglia adottiva a quelle dell'arrivo di un neonato nella famiglia, durante questo periodo tanto delicato. Per quanto riguarda l'astensione dal lavoro dopo il periodo iniziale di 3 mesi, il padre adottivo gode degli stessi diritti della madre adottiva.

17 Ciò premesso, la disparità di trattamento censurata dalla Commissione non può essere considerata una discriminazione ai sensi della direttiva.

18 L'ultimo addebito della Commissione riguarda la presunta omissione da parte della Repubblica italiana di attuare l'art. 6 della direttiva. La Commissione precisa che l'art. 15 della legge n. 903 del 1977 limita il sistema di ricorsi ivi previsto alle sole discriminazioni che violano le disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della stessa legge, non prevedendo la possibilità di ricorso giurisdizionale per il lavoratore che si ritenga leso dall'inosservanza di altre disposizioni della direttiva.

19 Il Governo della Repubblica italiana replica che la procedura di cui all'art. 15 della legge n. 903 è una procedura d'urgenza, ma sottolinea che nella direttiva nessuna disposizione prevede la necessità di una siffatta procedura per tutti i casi di discriminazione. L'art. 700 del Codice di procedura civile, norma a portata assolutamente generale, consente di ottenere d'urgenza, prima di iniziare la causa di merito, i provvedimenti necessari per evitare un pregiudizio irreparabile. Questa norma può essere fatta valere in tutti i campi d'applicazione della direttiva non contemplati dall'art. 15 della legge n. 903.

20 Inoltre l'art. 24 della Costituzione italiana stabilisce che tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi. Questo dettato costituzionale ha una diretta applicazione, costante e consolidata, nel senso che, constatata l'esistenza di una norma sostanziale che protegge un interesse individuale, non occorre alcuna altra speciale statuizione normativa che munisca detto interesse di tutela giudiziaria, derivando essa, in modo generale ed assoluto, dall'art. 24 della Costituzione. I lavoratori discriminati possono quindi invocare il suddetto dettato costituzionale per esigere il rispetto delle prescrizioni della legge n. 903 mediante ricorso al giudice.

21 La Commissione non ha contraddetto le spiegazioni fornite dal Governo della Repubblica italiana. Ciò premesso, questo mezzo non può essere accolto.

22 Poiché nessuno degli addebiti mossi dalla Commissione è stato accolto, il ricorso dev'essere respinto.

Sulle spese

23 A norma dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese.

24 La Commissione è rimasta soccombente e va quindi condannata alle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE

dichiara e statuisce:

1° Il ricorso è respinto.

2° La Commissione è condannata alle spese.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann

Galmot Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe

Bosco Due Everling Kakouris

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 26 ottobre 1983.

Il cancelliere
P. Heim

Il presidente
J. Mertens de Wilmars