CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE PHILIPPE LÉGER

presentate il 31 maggio 1995 *

1. I presenti procedimenti pregiudiziali attengono all'interpretazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale [1] (in prosieguo: la «direttiva»). Vi viene sostanzialmente chiesto di pronunciarvi sull'applicazione di questo principio a una normativa nazionale (tedesca) che esclude le occupazioni «minori» (geringfügige Beschäftigungen) o «di breve durata» (kurzzeitige Beschäftigung) dal beneficio dell'assicurazione obbligatoria di invalidità e vecchiaia, dall'assicurazione malattia e dall'obbligo contributivo per l'assicurazione contro la disoccupazione.

2. L'art. 4, n. 1, della direttiva, oggetto della presente domanda di interpretazione, recita:

«Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

— il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi;

— l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;

— il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni».

3. Per prima cosa, ricorderò brevemente le disposizioni nazionali comuni ai due procedimenti dei quali siete chiamati a conoscere.

* Lingua originale: il francese.

1 — GU 1979, L 6, pag. 24.

La normativa nazionale

a) *Assicurazione obbligatoria invalidità e vecchiaia e assicurazione malattia*

4. Per la normativa tedesca, un'occupazione è considerata «minore» [2] quando viene regolarmente esercitata per un orario settimanale inferiore alle quindici ore e per un salario mensile che non supera il settimo della retribuzione media mensile degli iscritti al regime obbligatorio di assicurazione vecchiaia nell'anno civile di riferimento [3].

5. Simili occupazioni non sono soggette né all'assicurazione obbligatoria invalidità e vecchiaia [4] né all'assicurazione malattia [5]. Esse non fanno quindi sorgere un obbligo contributivo.

b) *Obbligo di contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione*

6. Allo stesso modo, il diritto a un sussidio e a un'assistenza di disoccupazione sussiste solo se precedentemente acquisito mediante l'esercizio di un'attività soggetta all'obbligo di contribuzione o il compimento di un periodo assimilato [6].

7. I lavoratori che svolgono un'attività «minore» o «di breve durata» sono esenti dall'obbligo contributivo [7].

8. Un'attività si considera «di breve durata» quando è abitualmente limitata, per natura o in forza di un contratto di lavoro, a diciotto ore settimanali [8].

Contesto del procedimento C-317/93, Nolte

9. La signora Nolte, ricorrente nella causa all'origine del procedimento C-317/93, ha

2 — Art. 8, n. 1, punto 1, del libro IV del Sozialgesetzbuch, codice previdenziale (in prosieguo: il «SGB IV»), e art. 5, n. 2, prima frase, punto 1, del libro VI del Sozialgesetzbuch (in prosieguo: il «SGB VI»).

3 — Tale limite retributivo viene aggiornato con cadenza annuale. Nel 1993 esso era di 530 DM al mese nei vecchi Länder e 390 DM nei nuovi.

4 — Artt. 8, n. 1, del SGB IV, e 5, n. 2, del SGB VI.

5 — Art. 7 del SGB V, in combinato disposto con l'art. 8, n. 1, del SGB IV.

6 — Artt. 100, 134, 104 e 168 dell'Arbeitsförderungsgesetz (legge sulla promozione del lavoro; in prosieguo: la «AFG»).

7 — Art. 169 dell'AFG.

8 — Art. 102 dell'AFG.

lavorato versando contributi obbligatori sino all'età di 35 anni, ossia sino al 1965. A partire da tale data, non ha più svolto attività rilevanti ai fini del regime previdenziale obbligatorio e quindi non ha versato contributi obbligatori. Da ultimo, ella ha prestato un'attività «minore» (agente di manutenzione) dal 1977 al marzo 1987, in ragione di dieci ore settimanali, rimanendo sempre al di sotto della soglia retributiva prevista per l'esenzione dall'assicurazione di vecchiaia.

Nel giugno 1988 è stata colpita da una grave malattia che le impedisce di esercitare in futuro qualsiasi attività retribuita regolare. Nel novembre 1988 ha pertanto chiesto l'attribuzione di una pensione di invalidità. La sua domanda è stata respinta dal Landesversicherungsanstalt di Hannover, convenuto nella causa principale, perché ella non avrebbe i requisiti per l'attribuzione previsti dal codice della previdenza [9].

10. Il Sozialgericht di Hannover, cui la signora Nolte si era rivolta, ha ritenuto che l'esclusione delle occupazioni «minori» dall'assicurazione obbligatoria costituisca una discriminazione indiretta, contraria all'art. 4, n. 1, della direttiva, e che la ricorrente nella causa principale debba quindi essere trattata come se la sua retribuzione dovesse dar luogo al versamento di contributi assicurativi di vecchiaia [10].

11. Il giudice ha quindi sospeso il procedimento e sottoposto a questa Corte le seguenti questioni pregiudiziali.

«1) Se una normativa nazionale che escluda dal regime legale di assicurazione vecchiaia il lavoro a orario ridotto inferiore alle quindici ore settimanali e con retribuzione inferiore ad un settimo della retribuzione mensile media (art. 8, n. 1, punto 1, SGB IV e art. 5, n. 2, prima frase, punto 1, SGB VI) costituisca una discriminazione basata sul sesso, contraria all'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7/CEE, qualora riguardi molte più donne che uomini.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se l'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7/CEE debba essere interpretato nel senso che il diritto alla pensione di invalidità (art. 44, n. 1, punto 2, SGB VI) possa essere maturato anche senza il compimento del periodo contributivo richiesto, qualora nei 5 anni antecedenti al verificarsi della causa di inabilità al lavoro sia stata svolta, per

9 — Combinato disposto degli artt. 1247, n. 2a, e 1246, prima frase, punto 1, del libro IV della Reichsversicherungsordnung (vecchio codice previdenziale; in prosieguo: la «RVO»), corrispondente al nuovo art. 44, n. 1, punto 2, del SGB VI: per beneficiare della pensione di invalidità occorrono almeno tre anni di contributi per un impiego o un'attività soggetti a contribuzione obbligatoria sugli ultimi cinque anni prima del verificarsi dell'invalidità.

10 — In questo senso, sentenza 24 giugno 1987, causa 384/85, Borrie Clarke (Racc. pag. 2865, punto 12).

una durata di almeno 3 anni, un'attività inferiore alle quindici ore settimanali, esente, ai sensi della normativa nazionale, dalla previdenza sociale e con retribuzione non superiore al limite retributivo stabilito, e qualora l'esclusione dalle prestazioni per tali forme di lavoro ad orario ridotto riguardi molte più donne che uomini».

Contesto del procedimento C-444/93, Megner e Scheffel

12. Le signore Megner e Scheffel, ricorrenti nella causa all'origine del procedimento C-444/93, lavorano in qualità di addette alle pulizie presso la G.F. Hehl & Co., interveniente nella stessa causa. Il loro normale orario di lavoro è al massimo di due ore per giorno lavorativo, in ragione di cinque giorni alla settimana. La loro retribuzione dipende dall'accordo collettivo del settore delle pulizie di edifici e non supera, al mese, il settimo della base mensile di riferimento corrispondente, prevista dall'art. 18 del SGB IV.

Le ricorrenti hanno chiesto alla Innungskrankenkasse (ente percettore dei contributi previdenziali globali), convenuta nella causa principale, di riconoscere il loro obbligo di iscriversi al regime obbligatorio di assicurazione malattia, invalidità e vecchiaia, nonché di versare i contributi del regime obbligatorio di assicurazione contro la disoccupazione.

La convenuta nella causa principale, con lettera 6 marzo 1992, ha escluso l'esistenza di attività dipendenti soggette alla previdenza obbligatoria.

13. Le ricorrenti nella causa principale hanno quindi presentato ricorso al Sozialgericht di Spira affermando che le loro attività sono soggette alle dette forme di previdenza obbligatoria. Esse infatti ritengono che le norme nazionali sull'esenzione dalla previdenza o dalla contribuzione siano contrarie al diritto comunitario, in quanto costituirebbero una discriminazione indiretta contro le donne.

14. Stando così le cose, il Sozialgericht di Spira vi ha sottoposto la seguente questione:

«Se l'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE; GU L 6 del 10 gennaio 1979, pag. 24), vada interpretato nel senso che una disciplina legislativa nazionale, la quale dispensi dall'obbligo assicurativo prescritto in forza dei regimi legali di assicurazione per malattia e vecchiaia (art. 7 del Sozialgesetzbuch, libro V — SGB V —; art 5,

n. 2, punto 1, del Sozialgesetzbuch, libro VI — SGB VI —; art. 8, n. 1, punto 1, del SGB IV) le attività lavorative di regola prestate per un orario settimanale inferiore alle 15 ore ed una retribuzione ordinaria inferiore ad un settimo della base mensile di riferimento [art. 18 del Sozialgesetzbuch (codice previdenziale), libro quarto — SGB IV], come pure una disciplina nazionale, la quale dispensi le occupazioni che per loro natura, o in base a previa pattuizione contrattuale, sono limitate alla prestazione di non più di 18 ore settimanali dall'obbligo contributivo dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione (art. 169 bis, n. 1, e art. 102, n. 1, dell'Arbeitsförderungsgesetz — AFG), integrino una discriminazione fondata sul sesso, qualora le suddette discipline interessino un numero notevolmente maggiore di donne che non di uomini e qualora tale circostanza non sia giustificata alla stregua di elementi oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso».

Osservazione preliminare

15. La Commissione segnala nelle proprie osservazioni [11] di essersi già preoccupata della compatibilità della disciplina controversa con il principio della parità di trattamento tra i sessi. Infatti nel 1992, avendo ricevuto una denuncia del distretto della Bassa Sassonia del Deutscher Gewerkschaftsbund (confederazione sindacale tedesca) in merito all'esclusione dal sistema previdenziale delle persone che esercitano un'attività «minore», essa ha invitato il governo tedesco a definire la propria posizione in materia, al fine di valutare l'opportunità di presentare un ricorso dinanzi a questa Corte ai sensi dell'art. 169 del Trattato CEE. Il governo tedesco ha risposto, ma la Commissione non ha adottato a tutt'oggi alcuna decisione concreta.

16. Esaminerò per prima la questione comune ai due procedimenti e poi risponderò alla seconda questione sollevata nel procedimento Nolte.

Se la disciplina tedesca in questione costituisca una discriminazione basata sul sesso, contraria all'art. 4, n. 1, della direttiva

17. Salvo il fatto che la causa Nolte è circoscritta alla sola assicurazione di invalidità e vecchiaia, la questione centrale cui la Corte è chiamata a rispondere è identica nelle due cause: se la normativa tedesca che esclude da diverse forme di previdenza obbligatoria le occupazioni di scarsa incidenza costituisca una discriminazione fondata sul sesso in contrasto con l'art. 4, n. 1, della direttiva.

18. Ricordo una volta per tutte che, dalla vostra sentenza 4 dicembre 1986, Federatie Nederlandse Vakbeweging [12], ripetutamente

11 — Punto 12 nel procedimento Nolte; punto 9 nel procedimento Megner e Scheffel.

12 — Causa 71/85 (Racc. pag. 3855).

confermata, riconoscete l'effetto diretto dell'articolo in questione, che può essere invocato per escludere l'applicazione di qualsiasi disposizione nazionale difforme a partire dal 23 dicembre 1984 [13].

19. La direttiva si applica sia alle discriminazioni *dirette* sia a quelle *indirette*.

Una discriminazione diretta è caratterizzata da una situazione chiaramente discriminatoria contro le persone di un determinato sesso. Non c'è dubbio che nel caso di specie non ci troviamo in tale ipotesi, ma non può, per contro, escludersi l'esistenza di una discriminazione indiretta.

Una tale discriminazione è infatti presunta «(...) quando una misura apparentemente neutrale di fatto colpisce in misura preponderante i lavoratori di un dato sesso, senza che occorra dimostrare l'intento discriminatorio» [14].

20. Secondo la vostra costante giurisprudenza, si ha una discriminazione indiretta, contraria al principio della parità di trattamento, quando, in conseguenza di criteri non fondati sul sesso, una situazione svantaggiosa riguarda un numero notevolmente maggiore di donne che di uomini, a meno che non venga provato che essa si spiega con elementi oggettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

La vostra giurisprudenza trova applicazione sia in materia retributiva [15] sia previdenziale [16]. Essa si applica sia se la discriminazione sorge da un accordo aziendale [17] sia da un accordo collettivo [18] o da una disposizione legislativa [19].

21. Secondo questo indirizzo, la disciplina tedesca può essere considerata discriminatoria solo se produce *svantaggi*, se tali svantaggi riguardano *un numero nettamente maggiore di donne che di uomini* e *non può essere giustificata* alla stregua di elementi oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

13 — V., ad esempio, sentenze 24 marzo 1987, causa 286/85, McDermott e Cotter (Racc. pag. 1453, punto 17); Borrie Clarke, citata (nota 10), punto 12; 8 marzo 1988, causa 80/87, Dik e a. (Racc. pag. 1601, punto 11), e 11 luglio 1991, causa C-31/90, Johnson (Racc. pag. I-3723, punto 36).

14 — Commissione delle Comunità europee, direzione generale occupazione, relazioni industriali e affari sociali (DG V): «Le pari opportunità tra donne e uomini», *Europe sociale*, 3/91, pag. 77, in particolare pag. 79.

15 — V., ad esempio, sentenze 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn (Racc. pag. 2743, punto 10), e 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz (Racc. pag. I-297, punto 15).

16 — V., ad esempio, sentenza 13 dicembre 1989, causa C-102/88, Ruzius-Wilbrink (Racc. pag. 4311, punto 17).

17 — V., ad esempio, sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka (Racc. pag. 1607, punto 31).

18 — V., ad esempio, sentenze 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska (Racc. pag. I-2591, punto 16), e Nomz, citata (nota 15), punto 15.

19 — V., ad esempio, sentenza Rinner-Kühn, citata (nota 15), punto 16.

22. Esaminerò quindi in successione questi diversi punti, non senza esserci previamente accertati dell'applicabilità della direttiva nel caso di specie, poiché «dalla logica interna della direttiva si deduce che l'art. 4, che definisce la portata del principio della parità di trattamento, si applica solo nell'ambito della sfera d'applicazione ratione personae e ratione materiae della direttiva stessa» [20].

La sfera d'applicazione della direttiva

23. Non vi è dubbio che, in questi due procedimenti, ci troviamo nella *sfera d'applicazione oggettiva della direttiva*, come definito all'art. 3, n. 1. Tra i rischi ai quali si applica la direttiva, elencati in tale articolo, figurano infatti quelli di invalidità, di vecchiaia, di malattia e di disoccupazione.

Ricordo, peraltro, che i termini di tale disposizione vengono da voi interpretati in modo ampio, ritenendo che essa comprenda qualsiasi prestazione la quale rientri in uno dei regimi legali contemplati o in un provvedimento relativo all'assistenza sociale destinato a completare un siffatto regime o a sostituirlo [21].

24. È per contro più delicato accertare se nel caso di specie ci troviamo nella *sfera d'applicazione soggettiva* della direttiva. L'art. 2 ne dà una definizione molto ampia, comprendente praticamente tutta la «popolazione attiva — compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività si trova interrotta per malattia, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro —, nonché [i] lavoratori pensionati o invalidi».

In definitiva, come hanno sottolineato l'avvocato generale Darmon e il signor Huglo [22]:

«— i lavoratori;

— coloro che desiderano accedere al mercato del lavoro e sono quindi, eventualmente, iscritti ai vari organismi incaricati di facilitare la ricerca di un lavoro;

— coloro che hanno lasciato il loro lavoro solo a causa del verificarsi

20 — Sentenza 27 giugno 1989, cause riunite 48/88, 106/88 e 107/88, Achterberg-te Riele e a. (Racc. pag. 1963, punto 16).

21 — Sentenza 24 giugno 1986, causa 150/85, Drake (Racc. pag. 1995, punto 23).

22 — «L'égalité des traitements entre les hommes et les femmes dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes: un univers en expansion», in *RTDE*, gennaio-marzo 1992, pag. 9.

di uno dei rischi menzionati (dal testo)».

25. Per quanto attiene all'estensione dei soggetti che rientrano nella sfera di applicazione della direttiva, non può negarsi che i lavoratori «minori» o che svolgono un'attività «di breve durata» fanno parte in Germania della «popolazione attiva» ai sensi della direttiva.

26. Infatti, in primo luogo, ritengo che il semplice fatto che essi esercitino la propria attività professionale rispettivamente per meno di quindici e per meno di diciotto ore alla settimana non basti a negare loro tale appartenenza [23].

27. Peraltro, avete già riconosciuto che delle persone occupate per un numero di ore settimanali molto ridotto sono lavoratori facenti parte della popolazione attiva.

28. Infatti, avete ritenuto contraria all'art. 119 del Trattato CEE una normativa tedesca che esclude dalla salvaguardia della retribuzione in caso di malattia i lavoratori il cui orario normale di lavoro non superi *le dieci ore la settimana o le quarantacinque ore al mese* [24].

29. Allo stesso modo avete ritenuto che l'art. 48 del Trattato CEE si applica al cittadino di uno Stato membro che eserciti, sul territorio di un altro Stato membro, un'attività subordinata dalla quale tragga *redditi inferiori a quanto si considera minimo vitale* nel secondo Stato membro [25], o che svolga un'attività dipendente di *dodici ore settimanali.* [26]

30. Infine, avete ritenuto contraria all'art. 4, n. 1, della direttiva una disposizione derogatoria della legge olandese che escludeva dalla garanzia di un minimo sociale versato agli assicurati colpiti da inabilità al lavoro gli assicurati che avevano in precedenza lavorato a tempo parziale (nel caso di specie *diciotto ore la settimana*) [27], quando «la stessa esclusione (...) sussiste per i *redditi molto bassi* che sono (...) determinati come quelli *inferiori a 48 volte la retribuzione minima giornaliera*» [28].

23 — V., contra, le osservazioni del governo tedesco, punto 11, nel procedimento Nolte; punto 6, nel procedimento Megner e Scheffel.

24 — Sentenza Rinner-Kühl, citata (nota 15), punto 16.

25 — Sentenza 23 marzo 1982, causa 53/81, Levin (Racc. pag. 1035, punto 18).

26 — Sentenza 3 giugno 1986, causa 139/85, Kempf (Racc. pag. 1741, punti 2 e 16).

27 — Sentenza Ruzius-Wilbrink, citata (nota 16), punti 7 e 17.

28 — Punto 4 delle conclusioni dell'avvocato generale Darmon nella causa Ruzius-Wilbrink, citata (nota 16). Il corsivo è mio.

31. Osserviamo che queste sentenze, pronunciate in alcuni casi in materie diverse dalla previdenza sociale obbligatoria della quale ci occupiamo qui, non fanno riferimento alla materia in esame per riconoscere la qualifica di «lavoratore» o di membro della «popolazione attiva». Tale riconoscimento viene infatti operato solo in base al principio della parità dei sessi tra i lavoratori, il quale, anche se «(...) non è oggetto di una norma generale del Trattato, (...) è stato sviluppato in numerosi strumenti giuridici successivi» [29]: uguaglianza delle retribuzioni (art. 119 del Trattato CE e direttiva 75/117/CEE), accesso al lavoro dipendente, alla formazione e alla promozione professionali (direttiva 76/207/CEE), lavoro autonomo (direttiva 86/613/CEE), previdenza sociale (direttive 79/7/CEE e 86/378/CEE).

32. Poco importa, quindi, in quali materie le sentenze citate siano state pronunciate, esse possono essere perfettamente trasposte nel caso di cui ci occupiamo, perché la sfera di applicazione soggettiva della direttiva va definita con riferimento al principio della parità di trattamento.

D'altronde, è questa l'idea che sottende il vostro ragionamento quando, riferendovi alla «finalità del diritto comunitario e al testo delle altre disposizioni nel cui ambito si inserisce la direttiva 79/7», dichiarate che:

«(...) l'art. 119 del Trattato CEE, nonché la direttiva 75/117 del Consiglio del 10 febbraio 1975, 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 (...) e la direttiva 76/207 del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali nonché le condizioni di lavoro (...), *mirano a realizzare la parità di trattamento tra uomini e donne non già in generale, bensì unicamente nella loro qualità di lavoratori*» [30].

33. In secondo luogo, non è più rilevante il fatto che in questo caso la legislazione tedesca neghi a delle persone che esercitano un'attività «minore» lo status di lavoratori. Infatti voi ritenete che la nozione di «lavoratore» non può essere definita per rinvio al diritto degli Stati membri, ma ha invece *portata comunitaria* [31].

29 — Garrone, P.: «La discrimination indirecte en droit communautaire: vers une théorie générale», in *RTDE*, n. 30, luglio-settembre 1994, pag. 425, in particolre pag. 441.

30 — Sentenza Achterberg-te Riele e a., citata (nota 20), punto 12. Il corsivo è mio.

31 — V., ad esempio, sentenze 19 marzo 1964, causa 75/63, Unger (Racc. pag. 347); Levin, citata (nota 25), punto 11, e Kempf, citata (nota 26), punto 15.

34. Si deve quindi generalmente ammettere che le persone che esercitano un'attività «minore» o «di breve durata» fanno parte della «popolazione attiva» e perciò rientrano nella sfera di applicazione soggettiva della direttiva.

35. Formulo tuttavia una riserva: non è certo che nel procedimento Nolte la direttiva sia applicabile alla ricorrente nella causa principale.

36. Quest'ultima, infatti, ha sì esercitato un'attività «minore», ma l'aveva cessata, per ragioni non note, ben prima di chiedere la prestazione di invalidità e vecchiaia. Orbene, dalla vostra sentenza Achterberg-te Riele e a. [32] risulta che solo la persona *effettivamente* parte della popolazione attiva *al momento del verificarsi di uno dei rischi indicati all'art. 3 della direttiva* (malattia, invalidità, vecchiaia ecc.) rientra nella sfera d'applicazione soggettiva della direttiva. In altri termini, la direttiva non si applica né alle «(...) *persone che non sono mai state disponibili sul mercato del lavoro* (né a quelle) *che hanno cessato di esserlo per ragioni diverse dal verificarsi di uno dei rischi contemplati dalla direttiva*» [33].

37. Orbene, la situazione della signora Nolte va ricondotta proprio a quest'ultima ipotesi. Infatti, se è vero che ella ha subito uno dei rischi contemplati (invalidità), non è *a causa* del verificarsi di tale rischio che ella ha cessato ogni attività. La diagnosi medica della sua invalidità, infatti, ha avuto luogo *più di un anno* dopo detta cessazione.

38. La ricorrente nella causa principale si trova quindi fuori della sfera d'applicazione soggettiva della direttiva e, pertanto, non può, in linea di principio, invocarne l'art. 4 [34].

39. Quest'ultima affermazione va tuttavia sfumata.

40. Non disponiamo infatti di informazioni in merito al comportamento della ricorrente dopo aver lasciato il suo ultimo lavoro, in particolare sulla questione se, a partire da quella data, ella era alla ricerca di un nuovo impiego.

La precisazione è importante.

32 — Citata, nota 20.

33 — Punto 11 della sentenza. Il corsivo è mio.

34 — Ivi, punto 17.

Dalla vostra sentenza Johnson risulta, infatti [35], che, se la ricorrente avesse cercato un nuovo posto di lavoro, rientrerebbe nuovamente nella sfera d'applicazione della direttiva, «(...) senza che sia necessario distinguere a seconda del motivo per il quale [ella] ha lasciato un lavoro precedente» [36].

41. Spetta quindi al giudice nazionale, per accertarsi dell'applicabilità ratione personae della direttiva nel caso di specie, prendere in esame gli indizi che consentano di dimostrare l'effettiva ricerca di un posto di lavoro, quali «[l']iscrizione ad un ufficio del lavoro incaricato di censire le offerte di lavoro o di aiutare le persone in cerca di lavoro nelle loro domande, [le] lettere di candidatura inviate dall'interessato a datori di lavoro, ovvero [le] attestazioni di imprese che certifichino che l'interessato si è presentato a colloqui per un'assunzione (...)» [37].

42. Conseguentemente, la ricorrente può invocare l'art. 4, n. 1, della direttiva solo se era *effettivamente* alla ricerca di un posto di lavoro nel momento in cui ha chiesto il riconoscimento della pensione invalidità e vecchiaia. L'accertamento di una situazione discriminatoria è quindi subordinato a quest'ultima condizione. Notiamo semplicemente che nessun elemento agli atti ci consente di considerarla dimostrata. Tuttavia, per chiarezza di ragionamento, nei punti che seguono tralascerò i miei dubbi sulla sussistenza di tale elemento di fatto, rinviando però al giudice nazionale l'esame dettagliato.

43. Esaminiamo ora, conformemente alla vostra citata giurisprudenza [38], se la normativa controversa sia fonte di un vero pregiudizio per i lavoratori interessati.

Sulla sussistenza del pregiudizio

44. Come sottolineato dal governo del Regno Unito nelle sue osservazioni [39], «la partecipazione a un sistema previdenziale contributivo copre l'assicurato contro taluni rischi che, realizzandosi, lo priverebbero del proprio reddito». Pertanto, privare taluni lavoratori della copertura contro tali rischi sociali, mentre altri lavoratori ne beneficiano, sembra a prima vista causare loro un netto pregiudizio.

45. Tuttavia, occorre rilevare che una buona parte, sembra, di tali lavoratori ha accesso *indirettamente* a un certo numero di prestazioni sociali, senza previo versamento di contributi, grazie all'assoggettamento di familiari al regime obbligatorio (è così

35 — Citata (nota 13), punto 20.
36 — Ivi, punto 27.
37 — Ivi, punto 22.
38 — Paragrafi 20 e 21 di queste conclusioni.
39 — Osservazioni sul procedimento Nolte, punto 3.2.

ad esempio per l'assicurazione malattia e l'assicurazione vecchiaia). Ma bisogna ammettere che non *tutti* i lavoratori «minori» ne beneficiano: è così per le persone divorziate o celibi.

Allo stesso modo, se una persona esercita diverse occupazioni «minori», queste vengono sommate al fine di verificare l'eventuale superamento dei limiti della durata del lavoro settimanale e della retribuzione. In tal caso, tutti i lavori «minori» svolti da quella persona sono assoggettati ad assicurazione obbligatoria invalidità e vecchiaia e all'assicurazione malattia. Per contro, una persona che esercita diverse occupazioni «di breve durata» non può chiedere di cumularle per essere assoggettata all'obbligo di contribuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Infine, talune categorie di persone bisognose di una particolare tutela sono soggette all'assicurazione pur svolgendo un lavoro «minore» (apprendisti, disabili ecc.).

46. Come si vede, non tutti i lavoratori «minori» sono esclusi dal beneficio delle prestazioni previdenziali controverse. Però, anche per quelli idonei a beneficiarne, l'accesso diventa più difficile, o almeno meno diretto, che per gli altri lavoratori. L'accesso generalizzato a queste varie assicurazioni sociali consentirebbe, al contrario, all'*insieme* di tali lavoratori di potersi avvalere di diritti *generali* a prestazioni sociali.

47. Ma ciò metterebbe fine a ogni svantaggio? L'assoggettamento a queste varie coperture sociali avrebbe come contropartita il versamento di contributi [40]. Ci si può quindi chiedere se il beneficio di tali prestazioni non perda interesse a fronte dell'ammontare dei contributi. I soggetti interessati, infatti, che già percepiscono un reddito basso a causa delle poche ore lavorate, vedrebbero tale reddito ulteriormente decurtato dalle trattenute operate. La situazione non sarebbe diversa se l'onere dei contributi gravasse sul datore di lavoro (cosa che è peraltro la regola in Germania): in tal caso vi sarebbe infatti da temere che quest'ultimo scaricherebbe tale «costo» aggiuntivo sui salari, diminuendoli, o che si giungerebbe alla scomparsa dell'offerta di questo tipo di lavoro.

48. Non può accogliersi, invece, la tesi avanzata dal governo tedesco secondo cui non vi sarebbe svantaggio nella misura in cui i soggetti in questione sarebbero assicurati in altri modi e non avrebbero perciò bisogno di una tutela diretta. Infatti, quand'anche la maggioranza dei soggetti interessati godesse indirettamente di una copertura previdenziale, che

40 — Anche se occorre riconoscere che non sarebbe così in tutti gli Stati membri. Il Regno di Svezia, per esempio, esonera dai contributi i redditi inferiori a una certa soglia, pur dando accesso a talune prestazioni previdenziali.

ne sarebbe della minoranza restante? Una norma conserva comunque il proprio carattere svantaggioso anche se riguarda solo un piccolo gruppo di soggetti.

49. Questi molteplici interrogativi evidenziano la complessità del punto. Un elemento mi pare tuttavia determinante. La normativa tedesca prevede in realtà l'assoggettamento di una categoria di persone che svolgono un'attività «minore» all'assicurazione obbligatoria invalidità e vecchiaia: si tratta dei soggetti bisognosi di una «particolare tutela», quali gli apprendisti, i disabili ecc. Così facendo, il legislatore nazionale ammette che la loro mancata copertura assicurativa costituirebbe uno svantaggio. Non si vede, quindi, per quale motivo questa normativa sarebbe svantaggiosa solo per quei soggetti.

50. Notiamo, infine, che se i soggetti esclusi dal beneficio delle assicurazioni sociali potessero optare per una iscrizione *volontaria* a un sistema previdenziale legale si ristabilirebbe in qualche modo un certo equilibrio. Secondo il rappresentante del governo tedesco, però, tale possibilità esiste solo nell'ambito dell'assicurazione vecchiaia, restando esclusa in materia di assicurazione malattia o di disoccupazione.

51. Occorre quindi concludere, in linea generale, che questa normativa è svantaggiosa per l'insieme dei lavoratori «minori» o che svolgono un'attività «di breve durata».

52. Le donne sono colpite da questo svantaggio in misura maggiore degli uomini?

Sull'esistenza di uno svantaggio che colpisce un numero nettamente maggiore di donne che di uomini

53. L'esame di «statistiche significative» [41] deve rivelare se gli impieghi controversi siano svolti in maggioranza da donne. Purtroppo le parti hanno condotto in udienza una «guerra dei numeri» che non consente una conclusione definitiva. Sono stati prodotti in particolare due studi statistici: secondo il primo, la proporzione di donne tra i soggetti che svolgono tale attività raggiunge quasi il 75%, mentre, secondo l'altro, sarebbe solo del 60% [42].

54. Occorre quindi rinviare al giudice nazionale l'accertamento di tale elemento di fatto.

41 — Sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby (Racc. pag. I-5535, punto 19).

42 — Secondo il primo studio presentato dal giudice a quo nel procedimento Nolte, datato 1990, le donne occuperebbero circa tre quarti degli impieghi «minori» (punto III.4, terzo capoverso). L'altro studio, dell'aprile 1993 e relativo al 1992, è stato prodotto nello stesso procedimento dalla convenuta (punto 3.2.1.1 delle sue osservazioni) e dal governo tedesco (punto 20 delle sue osservazioni) e proviene dall'Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik di Colonia, in prosieguo: l'«ISG». Secondo questo studio, la proporzione sarebbe circa il 60% (una precedente inchiesta dell'ISG, relativa al 1987, parlava di una percentuale dell'ordine del 55%).

55. Alcuni rilievi vengono tuttavia in essere.

56. Innanzi tutto, le statistiche prodotte dalla Commissione dinanzi a questa Corte nel procedimento Rinner-Kühn [43] non sono pertinenti nel presente caso. Esse derivano infatti da uno studio su lavoro a orario ridotto. Non si può però assimilare il lavoro «minore» a quello a orario ridotto, in quanto il primo è solo una porzione del secondo, che comprende ipotesi molto più estese. Tale studio può al massimo servire da indirizzo al giudice nazionale per individuare una situazione di particolare svantaggio per le donne.

57. In secondo luogo, ricordo che la disposizione, per essere presunta discriminatoria, deve colpire «(...) un numero molto maggiore di donne che di uomini (...)» [44] o «(...) una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne (...)» [45] o «(...) un numero molto più alto di donne che di uomini (...)» [46].

58. La proporzione di donne colpite da questa norma deve quindi essere particolarmente rilevante. Nella sentenza Rinner-Kühn, ad esempio, avete presunto l'esistenza di una situazione di discriminazione in presenza di una percentuale di donne dell'*89%*.

Nel caso di specie, quindi, la percentuale del 60% rilevata da uno degli studi probabilmente sarebbe di per sé del tutto insufficiente per fare presumere una discriminazione.

59. Peraltro, non sarebbe forse il caso che il giudice nazionale prendesse in considerazione le *prospettive di evoluzione futura*? Infatti, se per il 1992 la percentuale fosse del 60%, essa segnerebbe già una netta evoluzione rispetto alla situazione precedente: uno studio dello stesso istituto di ricerca rivelerebbe che nel 1987 la percentuale era solo del 55%. Si può quindi ritenere che la situazione riguardi un numero sempre più grande di donne che di uomini, cosa che è stata peraltro confermata in udienza dal rappresentante del governo tedesco. Il giudice nazionale potrà quindi ritenere che, se sarà mantenuta l'attuale tendenza, sarà presto «un numero molto maggiore di donne che di uomini» a essere svantaggiato dalla normativa controversa.

60. Al di là dei dati statistici, notiamo infine che *da un punto di vista sociologico* è probabile che un numero nettamente più rilevante di donne che di uomini sia interessato da attività a occupazione ridotta.

43 — Sentenza Rinner-Kühn, citata (nota 15). Le statistiche sono riprodotte al paragrafo 23 delle conclusioni dell'avvocato generale Darmon. Esse stabiliscono che nel 1987 le donne occupavano l'89% degli impieghi a tempo parziale nella Repubblica federale di Germania.

44 — Ivi, dispositivo.

45 — Sentenze citate (nota 18), Nimz, punto 15, e Kowalska, punto 16.

46 — Sentenza 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a. (Racc. pag. I-571, punto 33).

61. In ogni caso, pur sottolineando ancora una volta che la decisione su questo punto spetta al giudice nazionale, mi limiterò a rilevare che le questioni vi vengono sottoposte nell'ipotesi in cui la normativa controversa «riguardi molte più donne che uomini» o interessi «un numero notevolmente maggiore di donne che non di uomini». La mia argomentazione partirà quindi dall'ipotesi che la normativa controversa si applica molto di più alle donne che agli uomini.

62. L'esito di questi primi sviluppi rivela una situazione svantaggiosa che colpisce un numero molto maggiore di donne che di uomini e pertanto fa presumere l'esistenza di una situazione discriminatoria fondata sul sesso, in contrasto con l'art. 4, n. 1, della direttiva. Ma spetta ancora al giudice nazionale, per confermare tale presunzione, verificare che una simile disparità di trattamento non sia giustificata da elementi oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso [47].

63. Passiamo quindi a verificare l'esistenza di tali elementi.

47 — V., ad esempio, sentenze Ruzius-Wilbrink, citata (nota 16), punto 15, e 7 maggio 1991, causa C-229/89, Commissione/Belgio (Racc. pag. I-2205, punto 13).

Sull'esistenza di una giustificazione oggettiva

64. In questo campo voi rovesciate l'onere della prova. Spetta infatti all'autore del provvedimento presunto discriminatorio addurre elementi di valutazione tali da stabilire che questo è ispirato a motivi oggettivamente giustificati, estranei a qualsiasi idea di discriminazione [48]. Poiché il provvedimento controverso nel caso di specie è di origine legislativa, l'onere della prova grava sul governo tedesco.

65. Il compito di valutare se i motivi esposti bastano per escludere qualsiasi carattere discriminatorio della disposizione in questione spetta al giudice nazionale, «che è il solo competente a valutare i fatti e ad interpretare il diritto nazionale» [49].

66. Tuttavia, voi fornite al giudice nazionale alcune indicazioni: i mezzi scelti devono rispondere ad una *oggettiva esigenza*, essere *idonei a raggiungere l'obiettivo in questione* e a tal fine *necessari* [50].

48 — Il 27 maggio 1988 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva, COM(88) 269 def., sull'onere della prova nel campo della parità di retribuzioni e della parità di trattamento tra donne e uomini, che accoglie essenzialmente i principi posti dalla vostra giurisprudenza (GU C 176, pag. 5).

49 — Sentenza Rinner-Kühn, citata (nota 15), punto 15.

50 — Sentenza Bilka, citata (nota 17), punto 37.

67. Nel campo dei regimi previdenziali obbligatori tali giustificazioni sono provate se:

«(lo Stato membro) è in grado di provare che i mezzi prescelti rispondono ad uno scopo necessario per la sua *politica sociale*, sono idonei a raggiungere lo scopo da questa perseguito e sono necessari a tal fine, la semplice circostanza che una disposizione di legge favorisce un numero molto maggiore di lavoratori di sesso maschile non può essere considerata una trasgressione del principio di parità di trattamento» [51].

68. Il governo tedesco intende giustificare la normativa controversa proprio sul fondamento della propria politica sociale [52].

69. In via preliminare, occorre sciogliere l'equivoco mantenuto in udienza dal governo tedesco e dai rappresentanti degli altri governi. Nei procedimenti dei quali siete oggi chiamati a conoscere, vi si chiede di pronunciarvi sulla compatibilità di una normativa sociale nazionale con il principio della parità di trattamento. Qui non si tratta affatto di competenza in materia previdenziale. Tentando di giustificare la normativa controversa, il governo tedesco sottolinea che in ogni caso il principio di *sussidiarietà* depone a favore del mantenimento dei sistemi previdenziali «(...) che si sono affermati (...) e che si sono sviluppati nell'ambito dell'ordinamento sociale nazionale» [53].

È pacifico che, ai sensi degli artt. 117 e seguenti del Trattato CE, gli Stati membri conservano le proprie competenze in materia previdenziale e, in particolare, rimangono liberi di disciplinare le condizioni di iscrizione ai vari regimi previdenziali. Avete già avuto modo di sottolinearlo:

«Tali principi e tali finalità s'inseriscono nel quadro di una politica sociale che, allo stato attuale del diritto comunitario, spetta agli Stati membri, i quali dispongono di un margine di valutazione ragionevole per quel che riguarda la natura dei provvedimenti di protezione sociale e le modalità concrete della loro realizzazione» [54].

51 — Sentenza Commissione/Belgio, citata (nota 47), punto 19 (il corsivo è mio). In questo senso, v. altresì, sentenze 19 novembre 1992, causa C-226/91, Molenbroeck (Racc. pag. I-5943, punto 13), e Roks e a., citata (nota 46), punto 34.

52 — V. le osservazioni del governo tedesco nel procedimento Nolte, punti 30 e seguenti.

53 — Ivi, punto 42.

54 — Sentenza Commissione/Belgio, citata (nota 47), punto 22.

Tuttavia avete anche precisato:

«(...) che, all'atto di determinare i casi in cui sorge il diritto di iscriversi ad un regime previdenziale, *gli Stati membri sono tenuti ad osservare le disposizioni del diritto comunitario vigenti*» [55].

Orbene, il principio della parità di trattamento tra i sessi, enunciato all'art. 4, n. 1, della direttiva, appartiene certamente a quelle «disposizioni del diritto comunitario vigenti» cui fate riferimento.

70. Pertanto, la competenza detenuta dagli Stati membri in materia previdenziale ai sensi del Trattato CE non li esonera in alcun caso dall'obbligo di rispettare tale principio enunciato dalla direttiva e che li vincola: «(...) il diritto comunitario non osta a che uno Stato membro, nel controllare le proprie spese previdenziali, adotti provvedimenti aventi per effetto la revoca nei confronti di talune categorie di persone di prestazioni previdenziali, *a condizione che detti provvedimenti rispettino il principio della parità di trattamento* tra uomini e donne, come definito dall'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7» [56].

71. Passiamo alle altre giustificazioni addotte dal governo tedesco.

72. In primo luogo, l'esclusione dei lavoratori «minori» dai regimi previdenziali risponderebbe a un principio strutturale del sistema previdenziale tedesco.

Non si contesta che ogni Stato membro è libero di «articolare» la propria normativa previdenziale al fine di garantirne la *coerenza* [57]. L'esclusione di una categoria di lavoratori dal regime previdenziale a partire da una determinata soglia può inserirsi in tale ottica. Del resto, altri Stati membri prevedono norme simili: è il caso dell'Irlanda e del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord. Occorre ancora accertarsi che un'esclusione del genere costituisca un principio strutturale del sistema previdenziale tedesco, idoneo e indispensabile per garantire la coerenza di tale sistema.

55 — Sentenza 3 maggio 1990, causa C-2/89, Kits van Heijningen (Racc. pag. I-1755, punto 20; il corsivo è mio).

56 — Sentenza Roks e a., citata (nota 46), punto 29; il corsivo è mio.

57 — V., in materia di politica fiscale, la sentenza Commissione/Belgio, citata (nota 47), punto 21.

La normativa tedesca potrebbe essere giustificata anche — come sottolinea la Commissione [58] — dalla necessità di adattare il sistema previdenziale al mutamento della piramide demografica, che riflette un invecchiamento della popolazione. La maggior parte degli Stati membri si trova oggi dinanzi a questa evoluzione e ognuno cerca pertanto di adattare il proprio sistema contributivo. L'esclusione della parte «meno attiva» dei lavoratori dalla previdenza sociale può essere una delle soluzioni proposte. Si osserva peraltro che questa non costituisce un principio comune negli altri Stati membri.

73. Il governo tedesco sostiene altresì che assoggettare i lavoratori «minori» al sistema previdenziale comporterebbe uno squilibrio finanziario tale da minacciare l'intero sistema.

Però, voi avete già rifiutato perentoriamente di ammettere che considerazioni di bilancio possano costituire una giustificazione:

«(...) se 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, 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»,

e avete aggiunto che, invece,

«(...) 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, vietata dall'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7, *comporterebbe che l'applicazione e la portata di una norma tanto fondamentale del diritto comunitario quale quella della parità tra uomini e donne possano variare, nel tempo e nello spazio, a seconda dello stato delle finanze pubbliche degli Stati membri*» [59].

Questo argomento non può quindi costituire una giustificazione oggettiva.

74. Il governo tedesco peraltro ritiene tali misure giustificate dalle ripercussioni negative sulla *politica occupazionale* dell'eventuale soppressione dell'esenzione delle occupazioni «minori» dalla previdenza sociale.

58 — V. le sue osservazioni nel procedimento Nolte, punto 65, e nel procedimento Megner e Scheffel, punto 35, in fine.

59 — Sentenza Roks e a., citata (nota 46), punti 35 e 36; il corsivo è mio.

Mi sembra che tale punto meriti un'attenzione del tutto particolare da parte del giudice nazionale. Il sistema esistente è senz'altro molto «attraente» per i datori di lavoro, esentati dagli oneri sociali quando impiegano lavoratori «minori». Per contro, questo tipo di attività attira (secondo le vari stime presentate in udienza) dall'8 al 10% dei posti di lavori in Germania. Questa frazione è tutt'altro che trascurabile. Si deve quindi temere che la soppressione dell'esenzione delle occupazioni «minori» dalla previdenza sociale abbia un certo numero di effetti negativi sul mercato del lavoro.

Per esempio, i datori di lavoro manterrebbero tali offerte se esse rappresentassero un maggiore onere a causa del costo dei contributi previdenziali? È poco probabile. È vero che quelle offerte potrebbero essere sostituite da lavori a orario ridotto o a tempo pieno, ma in tal caso la domanda di mano d'opera sarebbe sensibilmente ridotta e molte persone, facenti sino ad allora parte della popolazione attiva grazie all'esercizio di occupazioni «minori», ne rimarrebbero escluse. Insomma, tali persone rischierebbero la *disoccupazione*.

Si dovrebbe temere anche un'altra conseguenza negativa: l'aumento del *lavoro nero*. Una parte della popolazione, infatti, in particolare per motivi familiari, è disponibile sul mercato del lavoro solo per un ridotto numero di ore settimanali. Se le imprese cominciassero a rifiutarsi di assumerle a causa del «costo» aggiuntivo che ne deriverebbe, queste persone sarebbero probabilmente costrette ad accettare di lavorare in nero.

In definitiva, il sistema attuale ha il vantaggio di inserire nella popolazione attiva una parte della popolazione che ne sarebbe altrimenti esclusa.

Nella sentenza Kirsammer-Hack [60] voi siete stati già sensibili a questo tipo di argomento e avete ritenuto obiettivamente giustificata «(...) una normativa che (...) appartenga a un complesso di misure intese a ridurre gli oneri gravanti sulle piccole imprese, le quali rivestono un ruolo essenziale per lo sviluppo economico e la *creazione di posti di lavoro* nell'ambito della Comunità» [61].

75. Il governo tedesco ritiene di potersi appellare altresì al fatto che altri Stati membri prevedono allo stesso modo un livello di soglia per l'assoggettamento al sistema previdenziale. La stessa Commissione avrebbe previsto un simile livello in una proposta di direttiva [62].

60 — Sentenza 30 novembre 1993, causa C-189/91 (Racc. pag. I-6185).

61 — Punto 33; il corsivo è mio.

62 — Proposta di direttiva COM(90) 228 def., 29 giugno 1990, relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza (GU C 224, pag. 6; versione modificata 7 novembre 1990, GU C 305, pag. 8).

È vero che solo quattro ordinamenti nazionali non prevedono, in linea di principio, alcuna esclusione dall'assoggettamento di un lavoro dipendente alla previdenza sociale (gli ordinamenti francese, ellenico, italiano e portoghese). Negli altri ordinamenti nazionali esistono infatti regole che escludono talune attività dall'assoggettamento alla previdenza sociale secondo diversi criteri (durata, retribuzione ecc.).

Per contro, solo la Repubblica federale di Germania, l'Irlanda e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord prevedono norme che consentono di escludere dall'assoggettamento alla previdenza sociale un lavoro dipendente, esercitato regolarmente, ma di scarso rilievo. Si rileva, peraltro, che la Repubblica federale di Germania presenta il livello di soglia più elevato.

Non è quindi possibile generalizzare, ritenendo che l'esclusione dal sistema previdenziale dei soggetti che svolgono un lavoro «minore» costituisca un principio diffuso nell'insieme dei sistemi previdenziali degli Stati membri. Una conclusione in questo senso non potrebbe comunque costituire una giustificazione.

76. Infine, e in maniera più generale, il governo tedesco ritiene che «(...) sopprimere l'esenzione delle occupazioni "minori" dalla previdenza sociale comporterebbe *gravi problemi* nel sistema obbligatorio dell'assicurazione vecchiaia» [63]

Al riguardo mi limito a ricordare che:

«La complessità di determinate situazioni in uno Stato non può alterare la natura giuridica di una disposizione comunitaria direttamente applicabile, specie dal momento che la norma comunitaria deve avere la stessa efficacia in tutti gli Stati membri» [64].

Più precisamente,

«Non è possibile invocare la presunta complessità dei regimi previdenziali per paralizzare l'applicazione del principio della parità di trattamento. Proprio in considerazione della complessità dei regimi obbligatori la direttiva comportava un periodo per l'esecuzione piuttosto lungo (sei anni) cosicché non è legittimo da parte degli Stati addurre tali difficoltà per giustificare il fatto di non avere ancora trasposto del tutto e correttamente il diritto comunitario (...)» [65].

63 — Punto 49 delle osservazioni nel procedimento Nolte; il corsivo è mio.

64 — Sentenza 3 aprile 1968, causa 28/67, Molkerei-Zentrale (Racc. pag. 191, in particolare pag. 207).

65 — Conclusioni dell'avvocato generale Cruz Vilaça sulla causa Borrie Clarke, citata (nota 10), paragrafo 31.

Pare quindi discutibile che qualsiasi inconveniente che possa derivare dall'abrogazione della regola dell'esenzione delle occupazioni «minori» dall'assicurazione di invalidità e vecchiaia possa essere considerato un motivo oggettivo che giustifica la disparità di trattamento.

77. Per concludere su questo punto, segnalo che spetterà comunque ai giudici nazionali esaminare gli argomenti svolti sopra, per decidere se la discriminazione contestata possa giustificarsi con elementi oggettivi, estranei a una discriminazione fondata sul sesso.

78. A conclusione di quanto svolto sopra e tenuto conto di vari punti rimasti in sospeso che dovranno essere risolti dai giudici nazionali, vi propongo, quindi, di risolvere in senso affermativo la questione comune ai due procedimenti, sotto condizione dell'applicabilità della direttiva alla ricorrente nella causa principale di cui al procedimento Nolte, a condizione però che le disposizioni nazionali riguardino un numero nettamente maggiore di donne che di uomini, a meno che la Repubblica federale di Germania non provi che la normativa è giustificata da fattori obiettivi estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

79. Passiamo alla seconda questione sollevata nel procedimento Nolte.

Se, nel caso in cui la normativa contestata sia riconosciuta discriminatoria e quindi in contrasto con l'art. 4, n. 1, della direttiva, il diritto alla pensione di invalidità sussista anche in assenza di periodi di contribuzione obbligatoria

80. Con la seconda questione, il giudice a quo vi chiede di precisare le conseguenze che una soluzione affermativa della prima questione comporterebbe per le persone interessate.

81. Poiché la signora Nolte non sembra rientrare nella sfera di applicazione della direttiva [66], presenterò le mie osservazioni su questo punto solo in via subordinata.

82. Peraltro, basterà ricordare che, in mancanza di oggettive giustificazioni la ricorrente nella causa principale ha il diritto di vedersi applicare le stesse norme applicabili agli altri lavoratori che si trovano nella medesima situazione «(...) norme che restano, se la (...) direttiva non viene attuata, l'unico punto di riferimento valido» [67].

66 — V. le mie osservazioni su questo punto, paragrafi 36-43 supra.

67 — Sentenze Borrie Clarke, citata (nota 10), dispositivo; Federatie Nederlandse Vakbeweging, citata, dispositivo, e McDermott e Cotter, citata (nota 13), dispositivo, punto 2. V. altresì la sentenza Ruzius-Wilbrink, citata (nota 16), punto 21.

83. Occorre pertanto concludere che, in caso di soluzione affermativa della prima questione, la ricorrente nella causa principale, al pari di tutti gli altri lavoratori «minori», deve essere messa nella stessa situazione in cui sarebbe se possedesse i requisiti per ricevere le prestazioni previdenziali.

84. Tenuto conto di tutto quanto sopra, vi propongo quindi di risolvere le questioni nei seguenti termini:

Nel procedimento C-317/93

«— L'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, va interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che esclude dal regime legale di assicurazione vecchiaia le occupazioni che prevedono regolarmente meno di quindici ore settimanali e una retribuzione non superiore a un settimo della retribuzione mensile media, quando questa normativa costituisca uno svantaggio che riguarda molte più donne che uomini, a meno che essa non sia giustificata da elementi oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

— Una persona che non sia contemplata dall'art. 2 della direttiva 79/7/CEE non può invocare l'art. 4 della stessa.

— L'art. 4, n. 1, della direttiva 79/7/CEE va interpretato nel senso che, in assenza di corretta applicazione della direttiva, le persone in maggioranza sfavorite dalla persistenza della discriminazione hanno diritto di essere trattate allo stesso modo e di vedersi applicare le stesse norme previdenziali applicabili al resto della popolazione attiva».

Nel procedimento C-444/93

«L'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le

donne in materia di sicurezza sociale, va interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che esclude dall'obbligo di iscrizione ai regimi legali di assicurazione malattia vecchiaia le occupazioni che prevedono regolarmente meno di quindici ore alla settimana e una retribuzione non superiore a un settimo della retribuzione mensile di riferimento, nonché a una normativa nazionale che esclude dall'obbligo contributivo verso il regime legale di assicurazione contro la disoccupazione i lavori dipendenti abitualmente limitati per natura a un orario regolare inferiore a diciotto ore settimanali o assoggettati preventivamente a una tale limitazione in forza di un contratto di lavoro, quando queste normative costituiscono uno svantaggio che riguarda molte più donne che uomini, a meno che la disciplina in questione non sia giustificata da elementi oggettivi estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso».