SENTENZA DELLA CORTE

1° dicembre 1998 *

Nel procedimento C-326/96,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, dall'Employment Appeal Tribunal di Londra (Regno Unito), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

B. S. Levez

e

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, nonché degli artt. 2 e 6 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19),

* Lingua processuale: l'inglese.

LA CORTE,

composta dai signori G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.-P. Puissochet, G. Hirsch e P. Jann, presidenti di sezione, G. F. Mancini (relatore), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen e K. M. Ioannou, giudici,

avvocato generale: P. Léger
cancelliere: H. A. Rühl, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la signora Levez, dal signor David Pannick, QC, e dalla signora Dinah Rose, barrister, su incarico della signora Pauline Matthews, solicitor;

— per il governo del Regno Unito, dalla signora Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente, assistita dal signor Nicholas Paines, barrister;

— per il governo francese, dalle signore Catherine de Salins, vicedirettore presso la direzione Affari giuridici del ministero degli Affari esteri, e Anne de Bourgoing, chargé de mission presso la stessa direzione, in qualità di agenti;

— per la Commissione delle Comunità europee, dal signor Christopher Docksey e dalla signora Marie Wolfcarius, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della signora Levez, con il signor David Pannick e la signora Dinah Rose, su incarico della signora Pauline Matthews, della

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, con il signor Jason Coppel, barrister, del governo del Regno Unito, rappresentato dal signor Nicholas Paines, del governo francese, rappresentato dalla signora Anne de Bourgoing, del governo irlandese, rappresentato dalle signore Mary Finlay, SC, ed Eileen Barrington, barrister, e della Commissione, rappresentata dal signor Christopher Docksey, all'udienza del 3 marzo 1998,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 maggio 1998,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 14 agosto 1996, pervenuta alla Corte il 4 ottobre successivo, l'Employment Appeal Tribunal di Londra ha proposto, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del medesimo Trattato, nonché degli artt. 2 e 6 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la signora Levez e la T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, suo ex datore di lavoro (in prosieguo: la «Jennings Ltd»), in merito ad arretrati retributivi non riscossi a causa di una discriminazione basata sul sesso.

Diritto comunitario

3 Ai sensi dell'art. 2 della direttiva, «gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengano lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti».

4 Ai sensi dell'art. 6 della direttiva, «conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio».

Normativa nazionale

5 Nel Regno Unito, in forza dell'art. 1, n. 1, dell'Equal Pay Act del 1970 (legge sulla parità delle retribuzioni, in prosieguo: l'«EPA»), ogni contratto ai sensi del quale una donna è assunta si ritiene dotato di una clausola di pari trattamento.

6 L'art. 2, n. 5, dell'EPA prevede che nessun diritto al versamento di arretrati della retribuzione o di un risarcimento spetta ad una donna in caso di procedimenti (ivi compresi quelli promossi dinanzi a un Industrial Tribunal) intentati per mancata osservanza della clausola di pari trattamento per un periodo superiore al biennio precedente la presentazione del ricorso giurisdizionale (in prosieguo: la «norma controversa»).

7 Dall'ordinanza di rinvio si evince che l'EPA non consente all'Industrial Tribunal di ampliare la durata del detto periodo.

8 Tuttavia, secondo le informazioni fornite dal governo del Regno Unito, un interessato nella posizione della signora Levez potrebbe proporre un ricorso innanzi alla County Court, invocando sia l'EPA sia l'inganno del suo datore di lavoro.

Fatti

9 Nel febbraio del 1991 la signora Levez è stata assunta in qualità di direttrice di una sala corse di proprietà della Jennings Ltd. La sua retribuzione ammontava a 10 000 UKL annue. Nel successivo mese di dicembre essa è stata nominata direttrice di un'altra sala corse della convenuta, al posto di un dipendente di sesso maschile il quale percepiva una retribuzione annua pari a 11 400 UKL dalla sua nomina, avvenuta nel settembre del 1990, sino alla sua partenza, nell'ottobre del 1991.

10 Secondo l'ordinanza di rinvio, è pacifico che il predecessore di sesso maschile della signora Levez e quest'ultima erano stati assunti per uno stesso lavoro. Inoltre è pacifico che in tutte le sale corse della Jennings Ltd a tutti i direttori erano applicate clausole contrattuali comuni.

11 Tuttavia, la retribuzione della signora Levez è stata aumentata solo sino a 10 800 UKL annue a partire dal 30 dicembre 1991, dal momento che il suo datore di lavoro le ha dichiarato, mentendo, che il suo predecessore di sesso maschile percepiva una retribuzione di tale livello. Solo a partire dall'aprile del 1992 la signora Levez ha ottenuto un aumento della sua retribuzione, passata a 11 400 UKL.

12 Dopo aver lasciato il suo posto di lavoro presso la Jennings Ltd nel marzo del 1993, la signora Levez ha scoperto di aver percepito, sino all'aprile del 1992, una retribuzione inferiore a quella del suo predecessore di sesso maschile. Di conseguenza, il 17 settembre 1993 essa ha proposto un ricorso ai sensi dell'EPA innanzi all'Industrial Tribunal. Il 25 luglio 1994 il detto giudice ha deciso che ad essa doveva essere riconosciuto il diritto ad una retribuzione pari a 11 400 UKL sin dalla data della sua assunzione, vale a dire dal 18 febbraio 1991, ed ha condannato la Jennings Ltd a versarle i corrispondenti arretrati salariali.

13 Tuttavia, con lettera datata 26 luglio 1994, indirizzata alla cancelleria dell'Industrial Tribunal, la Jennings Ltd ha allegato che una parte della decisione sarebbe stata contraria all'EPA. In considerazione del limite temporale di due anni stabilito dalla norma controversa e tenendo presente che il ricorso della signora Levez all'Industrial Tribunal era stato proposto il 17 settembre 1993, la Jennings Ltd ha allegato che il detto Tribunale non avrebbe potuto concedere arretrati retributivi per il periodo precedente al 17 settembre 1991 e ha chiesto al presidente dell'Industrial Tribunal di riesaminare le date indicate nella decisione.

14 Con lettera datata 12 agosto 1994, il presidente dell'Industrial Tribunal ha ammesso che, conformemente all'art. 2, n. 5, dell'EPA, la signora Levez poteva chiedere arretrati retributivi solo per il periodo posteriore al 17 settembre 1991, vale a dire per i due anni precedenti la data di presentazione del suo ricorso.

15 Dall'ordinanza di rinvio si evince che la decisione dell'Industrial Tribunal non è stata oggetto di rettifica formale. Tuttavia, una copia della detta lettera è stata inviata all signora Levez. Il 22 agosto successivo quest'ultima ha interposto appello avverso la decisione dell'Industrial Tribunal innanzi all'Employment Appeal Tribunal, allegando che la decisione di modificare la data a partire dalla quale dovevano esserle versati gli arretrati retributivi, e di fissarla al 17 settembre 1991, sarebbe stata contraria al diritto comunitario. Essa ritiene infatti di avere diritto ad una pari retribuzione sin dalla data in cui ha cominciato a lavorare per la Jennings Ltd, vale a dire dal 18 febbraio 1991. Dopo aver notificato il suo atto di appello la ricorrente nella causa principale ha goduto dell'assistenza dell'Equal Opportunities Commission, che ha notificato un atto di appello rettificato, il quale è stato autorizzato in data 12 ottobre 1995.

Questioni pregiudiziali

16 È in tali condizioni che l'Employment Appeal Tribunal ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia compatibile con il diritto comunitario l'applicazione a una domanda di parità di retribuzione per un lavoro di valore uguale, senza discriminazioni fondate sul sesso, di una norma di diritto nazionale la quale limita il diritto dell'attore ad arretrati della retribuzione o al risarcimento di danni derivanti dalla violazione del principio della pari retribuzione a un periodo pari al biennio precedente la data di presentazione del ricorso, quando:

a) la norma di diritto nazionale vige per tutte le domande di parità di retribuzione senza discriminazioni fondate sul sesso, ma non per altre domande;

b) le norme che risultano a tale riguardo più favorevoli agli attori vigono per altre azioni nell'ambito del diritto del lavoro, incluse quelle di inadempimento del contratto di lavoro, di discriminazioni retributive fondate sulla razza, di detrazioni illecite operate sui salari, e di discriminazioni fondate sul sesso in materie diverse dalla retribuzione;

c) il giudice nazionale non ha in nessun caso potere di estendere il periodo biennale, persino quando l'attrice abbia ritardato la presentazione della domanda giudiziale essendo stata disinformata deliberatamente dal suo datore di lavoro in merito al livello della retribuzione riscossa da un impiegato di sesso maschile, che forniva una prestazione lavorativa identica alla sua.

2) In particolare, in considerazione della costante giurisprudenza della Corte secondo la quale i diritti derivanti dall'efficacia diretta dell'ordinamento comunitario devono essere esercitati nel rispetto dei presupposti stabiliti dall'ordinamento nazionale, purché, tra l'altro, tali presupposti non siano meno favorevoli di quelli relativi a ricorsi analoghi di natura interna, come si debba interpretare l'espressione "ricorsi analoghi di natura interna" nell'ipotesi di una domanda di parità di retribuzione nel caso in cui i presupposti stabiliti dalla normativa nazionale di attuazione del principio di parità delle retribuzioni differiscano da quelli stabiliti da un'altra disciplina nazionale nell'ambito del diritto del lavoro, ivi comprese le normative in materia di inadempimento del contratto di lavoro, di discriminazioni fondate sulla razza, di detrazioni illecite operate sui salari e di discriminazioni fondate sul sesso in materie diverse dalla retribuzione».

Sulla prima questione

17 Alla luce delle informazioni fornite alla Corte, la prima questione formulata dal giudice a quo deve essere interpretata come diretta ad accertare se il diritto comunitario osti all'applicazione di una norma giuridica nazionale la quale limita il periodo per il quale un lavoratore può reclamare arretrati retributivi o un risarcimento per violazione del principio di parità delle retribuzioni al biennio precedente alla data di inizio del procedimento, biennio che non può essere esteso neanche quando il ritardo nella presentazione della domanda sia dovuto al fatto che il datore di lavoro ha deliberatamente fornito all'interessato informazioni inesatte sul livello della retribuzione riscossa da lavoratori dell'altro sesso che svolgono un lavoro equivalente al suo.

18 Occorre anzitutto ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, in mancanza di disciplina comunitaria in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro designare i giudici competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi giurisdizionali intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza delle norme di diritto comunitario, purché le dette modalità non siano meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di

natura interna (principio dell'equivalenza) né rendano praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività) (v., in tal senso, sentenze 16 dicembre 1976, causa 33/76, Rewe, Racc. pag. 1989, punto 5; causa 45/76, Comet, Racc. pag. 2043, punti 13 e 16; 14 dicembre 1995, cause riunite C-430/93 e C-431/93, Van Schijndel e Van Veen, Racc. pag. I-4705, punto 17; 10 luglio 1997, causa C-261/95, Palmisani, Racc. pag. I-4025, punto 27; 11 dicembre 1997, causa C-246/96, Magorrian e Cunningham, Racc. pag. I-7153, punto 37, e 15 settembre 1998, cause riunite da C-279/96 a C-281/96, Ansaldo Energia e a., Racc. pag. I-5025, punto 16).

19 La Corte ha così riconosciuto la compatibilità con il diritto comunitario delle norme nazionali che fissano termini di ricorso ragionevoli a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto. Infatti, questi termini non possono essere considerati tali da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto comunitario, anche se, per definizione, lo spirare di detti termini comporta il rigetto, totale o parziale, dell'azione esperita (v., in particolare, sentenze Palmisani, citata, punto 28; 2 dicembre 1997, causa C-188/95, Fantask e a., Racc. pag. I-6783, punto 48, e Ansaldo Energia e a., citata, punti 17 e 18).

20 Da ciò discende che una norma nazionale che limita il diritto di ottenere arretrati retributivi al biennio precedente la presentazione di un ricorso non è, di per sé, censurabile.

21 Tuttavia, tornando alla causa principale, dall'ordinanza di rinvio si evince che la Jennings Ltd ha dichiarato alla signora Levez, mentendo, che il suo predecessore di sesso maschile aveva percepito una retribuzione pari a 10 800 UKL, di modo che la retribuzione di quest'ultima è stata aumentata, dal 30 dicembre 1991, sino a farle raggiungere solo il detto ammontare. Soltanto in un secondo tempo, vale a dire nell'aprile del 1992, la retribuzione della ricorrente nella causa principale è stata aumentata sino a 11 400 UKL.

22 Secondo la signora Levez sarebbe evidente che, in tali circostanze, la norma controversa non consente né un risarcimento integrale né una sanzione effettiva dell'inosservanza del principio che impone la parità delle retribuzioni, come stabiliscono gli artt. 2 e 6 della direttiva. Essa precisa inoltre che il giudice a quo non

dispone di nessun potere discrezionale al fine di estendere il detto periodo a causa del comportamento della convenuta, la quale l'ha ingannata sulla retribuzione del suo predecessore di sesso maschile, o, più in generale, perché sarebbe giusto ed equo procedere in tal modo.

23 La Commissione ritiene parimenti che si debbano porre in risalto le circostanze peculiari della fattispecie. La ricorrente nella causa principale non avrebbe realmente avuto la possibilità di proporre un ricorso fondato sulla parità delle retribuzioni per una parte del periodo interessato per il fatto che ignorava completamente che, in tale momento, essa era vittima di una discriminazione. Di conseguenza, la frode del datore di lavoro avrebbe l'effetto di impedire totalmente al lavoratore di esercitare il suo diritto alla parità delle retribuzioni e l'impossibilità per un giudice nazionale di tener conto di queste circostanze particolari non sembrerebbe ragionevolmente giustificata da principi quali quelli della certezza del diritto o del regolare svolgimento del procedimento.

24 Il governo del Regno Unito sostiene viceversa che la signora Levez avrebbe saputo, nel dicembre del 1991, di avere percepito una retribuzione inferiore a quella del suo predecessore di sesso maschile, pur ignorando la misura esatta della differenza. Essa avrebbe potuto proporre un ricorso in tale data, cosa che non ha fatto. In udienza, la Jennings Ltd ha parimenti evidenziato che, anche se la signora Levez ignorava l'importo della retribuzione del suo predecessore di sesso maschile e, pertanto, l'ammontare esatto degli arretrati che avrebbe potuto ottenere, nulla le avrebbe impedito di proporre un ricorso prima del settembre del 1993.

25 Si deve ricordare che, in forza dell'art. 177 del Trattato, basato sulla netta separazione di funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, questa può pronunciarsi unicamente sull'interpretazione o sulla validità di un testo comunitario, sulla base dei

fatti indicati dal giudice nazionale (v., segnatamente, sentenza 2 giugno 1994, causa C-30/93, AC-ATEL Electronics Vertriebs, Racc. pag. I-2305, punto 16).

26 In questo contesto non spetta alla Corte, ma al giudice nazionale, accertare i fatti che hanno dato origine alla causa e trarne le conseguenze ai fini della sua pronuncia (sentenza 29 aprile 1982, causa 17/81, Pabst & Richarz, Racc. pag. 1331, punto 12, e AC-ATEL Electronic Vertriebs, citata, punto 17).

27 Nel caso di specie, dall'ordinanza di rinvio si evince che la ricorrente nella causa principale ha ritardato la presentazione della sua domanda in seguito ad informazioni inesatte fornite dal suo datore di lavoro, nel dicembre del 1991, circa il livello della retribuzione percepita da lavoratori di sesso maschile che svolgevano un lavoro equivalente al suo.

28 Appare pertanto evidente che è a causa delle informazioni inesatte, o deliberatamente false, fornite dal datore di lavoro che la signora Levez non ha potuto rendersi conto che, anche dopo il dicembre del 1991, essa era vittima di una discriminazione basata sul sesso.

29 Per quanto concerne il periodo anteriore al dicembre del 1991, è solo nell'aprile del 1993 che la signora Levez ha potuto conoscere in che misura era stata vittima di una discriminazione.

30 Come la Commissione ha giustamente rilevato, solo una parte della domanda della ricorrente nella causa principale è stata colpita nella fattispecie ma, in un'altra ipotesi ed in circostanze analoghe, il ricorso potrebbe essere dichiarato integralmente irricevibile per decadenza dai termini a causa dell'applicazione della norma controversa.

31 Quando un datore di lavoro ha fornito a un lavoratore informazioni inesatte sul livello della retribuzione riscossa da lavoratori dell'altro sesso che svolgono un lavoro equivalente al suo, il detto lavoratore non è in grado di conoscere l'esistenza o il valore di una discriminazione. In tali circostanze, facendo richiamo alla norma controversa il datore di lavoro potrebbe privare il suo dipendente della facoltà di proporre il ricorso giurisdizionale previsto dalla direttiva al fine di garantire il rispetto del principio della parità delle retribuzioni (v., mutatis mutandis, sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88, Danfoss, Racc. pag. 3199, punto 13).

32 In definitiva, permettere a un datore di lavoro di reclamare l'applicazione di una norma nazionale del tipo di quella controversia, nelle circostanze del caso all'esame del giudice a quo, sarebbe manifestamente incompatibile con il principio di effettività prima descritto. Infatti, l'applicazione della detta norma, nelle circostanze così descritte, è tale da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile il recupero degli arretrati retributivi per una discriminazione basata sul sesso. È giocoforza constatare che essa finisce per favorire la violazione del diritto comunitario da parte di un datore di lavoro il cui inganno sia stato all'origine del ritardo nella presentazione del ricorso del suo dipendente, diretto ad ottenere l'applicazione del principio di parità delle retribuzioni.

33 Non sembra peraltro che l'applicazione della norma controversa nelle circostanze del caso all'esame del giudice a quo possa essere ragionevolmente giustificata da principi quali quelli della certezza del diritto o del regolare svolgimento del procedimento.

34 Occorre pertanto risolvere la prima questione dichiarando che il diritto comunitario osta all'applicazione di una norma giuridica nazionale la quale limita il periodo per il quale un lavoratore può reclamare arretrati retributivi o un risarcimento per violazione del principio di parità delle retribuzioni al biennio precedente alla data di inizio del procedimento, biennio che non può essere esteso neanche quando il ritardo nella presentazione della domanda sia dovuto al fatto che il datore di lavoro ha deliberatamente fornito all'interessato informazioni inesatte sul livello della retribuzione riscossa da lavoratori dell'altro sesso che svolgono un lavoro equivalente al suo.

Sulla seconda questione

35 Alla luce della risposta fornita alla prima questione, non sarebbe necessario rispondere alla seconda questione sottoposta dal giudice nazionale qualora la si interpretasse come riferita a una domanda proposta dinanzi all'Industrial Tribunal. Nondimeno, il governo del Regno Unito sostiene che, nel caso di specie, la signora Levez avrebbe avuto il diritto, nell'ambito di un ricorso proposto innanzi alla County Court, di chiedere l'integrale risarcimento del danno da essa subìto a causa del fatto che l'inganno del suo datore di lavoro le aveva impedito di proporre un ricorso ai sensi dell'EPA. Dinanzi a quest'ultimo giudice essa avrebbe potuto invocare sia l'EPA sia l'inganno del suo datore di lavoro senza che si dovesse applicare la norma controversa.

36 In considerazione di queste informazioni, occorre interpretare la seconda questione come diretta a determinare se il diritto comunitario osti all'applicazione della norma controversa, anche qualora un altro rimedio sia disponibile ma possa presentare modalità procedurali o altre condizioni meno favorevoli dei ricorsi di natura interna suscettibili di essere considerati analoghi.

37 Come ricordato nel punto 18 della presente motivazione, in mancanza di disciplina comunitaria in materia, spetta all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro designare i giudici nazionali competenti e stabilire le modalità procedurali dei ricorsi giurisdizionali intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza delle norme di diritto comunitario. Tuttavia, le dette modalità non possono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (sentenza Ansaldo Energia e a., citata, punto 27).

38 Alla luce delle spiegazioni fornite dal governo del Regno Unito, occorre pertanto constatare che, quando un lavoratore può reclamare i diritti che esso trae dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva innanzi ad un altro giudice, la norma controversa non lede il principio di effettività. Occorre poi verificare se, nelle circostanze della causa all'esame del giudice a quo, un ricorso del tipo di quello proponibile innanzi alla County Court rispetti il principio dell'equivalenza.

39 Spetta, in linea di principio, ai giudici nazionali verificare che le modalità procedurali destinate a garantire, nel diritto interno, la tutela dei diritti derivanti ai singoli dal diritto comunitario siano conformi al principio dell'equivalenza (v. parimenti, in tal senso, sentenza Palmisani, citata, punto 33).

40 Tuttavia, ai fini del giudizio che il giudice nazionale dovrà formulare, la Corte può fornirgli alcuni elementi relativi all'interpretazione del diritto comunitario.

41 Il rispetto del principio dell'equivalenza presuppone che la norma controversa si applichi indifferentemente ai ricorsi fondati sulla violazione del diritto comunitario e a quelli fondati sull'inosservanza del diritto interno aventi un oggetto e una causa analoghi (v., mutatis mutandis, sentenza 15 settembre 1998, causa C-231/96, Edis, Racc. pag. I-4951, punto 36).

42 Tuttavia, questo principio non può essere interpretato nel senso che esso obblighi uno Stato membro a estendere il suo regime nazionale più favorevole a tutte le azioni proposte, come nella causa principale, nell'ambito del diritto del lavoro (v., in tal senso, sentenza Edis, citata, punto 36).

43 Al fine di verificare se il principio dell'equivalenza sia rispettato nella fattispecie, il giudice nazionale, che è l'unico ad avere una conoscenza diretta delle modalità procedurali dei ricorsi in materia di diritto del lavoro, deve esaminare sia l'oggetto sia gli elementi essenziali dei ricorsi di natura interna tra i quali si asserisce che sussista un'analogia (v. sentenza Palmisani, citata, punti 34-38).

44 Inoltre, ciascun caso in cui si pone la questione se una norma processuale nazionale sia meno favorevole di quelle concernenti ricorsi analoghi di natura interna deve essere esaminato dal giudice nazionale tenendo conto del ruolo della detta norma

nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali (v., mutatis mutandis, sentenza Van Schijndel e Van Veen, citata, punto 19).

45 Nel quadro della causa principale occorre esaminare, da un lato, gli argomenti dedotti dal governo del Regno Unito il quale ritiene che, ai fini del principio dell'equivalenza, una domanda fondata sull'EPA, legge adottata anteriormente sia all'adesione del Regno Unito alle Comunità sia all'adozione della direttiva, costituisca una forma di ricorso di diritto nazionale analoga ad un ricorso fondato direttamente sull'art. 119 del Trattato. Poiché l'EPA è applicabile a tutta una serie di domande miranti al rispetto della parità delle condizioni contrattuali, collegate o meno alla retribuzione, sarebbe ragionevole che tutte le domande siano soggette alla medesima norma in materia di termini di decadenza. In base a tale presupposto, il detto governo ritiene che il principio dell'equivalenza sia in tal modo rispettato.

46 A tal riguardo occorre costatare che l'EPA costituisce la normativa nazionale che attua il divieto di discriminazioni basate sul sesso relativamente alle retribuzioni, quale enunciato dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva.

47 Di conseguenza, come l'avvocato generale ha giustamente evidenziato nel paragrafo 48 delle sue conclusioni, non basta, come asserito dal governo del Regno Unito, per assicurare il rispetto del principio dell'equivalenza, che le stesse modalità procedurali, vale a dire l'art. 2, n. 5, dell'EPA, siano applicabili a due tipi di domande analoghe, l'una fondata sul diritto comunitario, l'altra sul diritto nazionale, trattandosi di uno stesso e identico rimedio giurisdizionale.

48 Infatti, dopo l'adesione alle Comunità, l'EPA costituisce la normativa mediante la quale il Regno Unito assolve gli obblighi ad esso incombenti in forza, anzitutto, dell'art. 119 del Trattato e, in secondo luogo, della direttiva. Essa non può pertanto costituire il fondamento idoneo del confronto finalizzato a garantire il rispetto del principio dell'equivalenza.

49 Dall'altro, occorre esaminare le ipotesi formulate nell'ordinanza di rinvio. Da essa si ricava che potrebbero essere considerate analoghe ad una domanda fondata sull'EPA le domande collegate all'inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, a una discriminazione sulla retribuzione a causa della razza, a una trattenuta illecita sui salari o a una discriminazione basata sul sesso in materie diverse dalla retribuzione.

50 Se si rivelasse esatto, in base ai principi enunciati nei punti 41-44 della presente motivazione, che un ricorso basato sull'EPA e proposto innanzi alla County Court è analogo ad uno o più dei ricorsi indicati dal giudice nazionale, spetterebbe ancora a quest'ultimo valutare se il primo ricorso implichi modalità procedurali o altre condizioni meno favorevoli.

51 A tal proposito sarebbe rilevante esaminare se, per garantire in pieno i diritti che egli trae dall'ordinamento comunitario innanzi alla County Court, un dipendente in una posizione analoga a quella della signora Levez debba affrontare spese e attese ulteriori in rapporto ad un attore il quale, basandosi su un diritto di natura interna che possa essere considerato analogo, possa proporre un ricorso più semplice e, in teoria, economicamente meno oneroso innanzi all'Industrial Tribunal.

52 Peraltro, risulterebbe parimenti rilevante la circostanza, menzionata dal giudice nazionale, secondo la quale la norma controversa si applica unicamente alle domande dirette ad ottenere una retribuzione uguale senza discriminazioni basate sul sesso mentre altre domande, basate su diritti di natura interna che possono essere considerati analoghi, non subiscono limitazioni a causa dell'applicazione di una norma quale quella controversa, di modo che un ricorso innanzi all'Industrial Tribunal basta a garantire il rispetto di siffatti diritti.

53 In considerazione di quanto sin qui esposto, occorre rispondere dichiarando che il diritto comunitario osta all'applicazione di una norma di diritto nazionale che limita il periodo in relazione al quale un lavoratore può reclamare arretrati retributivi o un risarcimento per violazione del principio di parità delle retribuzioni al

biennio precedente la data di presentazione del relativo ricorso anche quando un altro rimedio è disponibile, qualora quest'ultimo rimedio implichi modalità procedurali o condizioni meno favorevoli di quelle previste per ricorsi analoghi di natura interna. Spetta al giudice nazionale valutare se ricorra un'ipotesi del genere.

Sulle spese

54 Le spese sostenute dai governi britannico e francese e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Employment Appeal Tribunal di Londra con ordinanza 14 agosto 1996, dichiara:

1) Il diritto comunitario osta all'applicazione di una norma giuridica nazionale la quale limita il periodo per il quale un lavoratore può reclamare arretrati retributivi o un risarcimento per violazione del principio di parità delle retribuzioni al biennio precedente alla data di inizio del procedimento, biennio che non può essere esteso neanche quando il ritardo nella presentazione della domanda sia dovuto al fatto che il datore di lavoro ha deliberatamente for-

nito all'interessato informazioni inesatte sul livello della retribuzione riscossa da lavoratori dell'altro sesso che svolgono un lavoro equivalente al suo.

2) Il diritto comunitario osta all'applicazione di una norma di diritto nazionale che limita il periodo in relazione al quale un lavoratore può reclamare arretrati retributivi o un risarcimento per violazione del principio di parità delle retribuzioni al biennio precedente la data di presentazione del relativo ricorso anche quando un altro rimedio è disponibile, qualora quest'ultimo rimedio implichi modalità procedurali o condizioni meno favorevoli di quelle previste per ricorsi analoghi di natura interna. Spetta al giudice nazionale valutare se ricorra un'ipotesi del genere.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 1° dicembre 1998.

Il cancelliere Il presidente

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias