l'orario settimanale, costituisca in realtà una discriminazione a motivo del sesso dei lavoratori.

Di conseguenza, la differenza di retribuzione fra lavoratori a tempo pieno e lavoratori ad orario ridotto costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato solo se si tratta in realtà di un mezzo indiretto per ridurre il livello di retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto in ragione del fatto che questo gruppo di dipendenti è composto, esclusivamente o prevalentemente, di persone di sesso femminile.

2. L'art. 119 del Trattato CEE si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venire rilevata in base ai soli criteri d'identità di lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione. Fra le discriminazioni che possono venire così rilevate dal giudice rientra la disparità di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro, prestato nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici. Qualora il giudice nazionale possa accertare, mediante i criteri d'identità del lavoro e di parità di retribuzione, senza l'intervento di provvedimenti comunitari o nazionali, che il fatto di corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno comporta una discriminazione a motivo della differenza di sesso, l'art. 119 del Trattato si applica direttamente ad una situazione del genere.

3. L'art. 1 della direttiva n. 75/117, inteso essenzialmente a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato CEE, lascia assolutamente impregiudicati sia il contenuto sia la portata di detto principio, quale è sancito da quest'ultima disposizione.

Nel procedimento 96/80,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, dall'Employment Appeal Tribunal del Regno Unito nella causa dinanzi ad esso pendente fra

J. P. JENKINS

e

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD.,

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 199 del Trattato CEE, e 1 della direttiva (CEE) del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 117, 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,

LA CORTE,

composta dai signori: J. Mertens de Wilmars, presidente; P. Pescatore, Mackenzie Stuart e T. Koopmans, presidenti di Sezione; A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due e U. Everling, giudici;

avvocato generale: J.-P. Warner;
cancelliere: A. Van Houtte,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

I — Gli antefatti e la fase scritta

1. Un'impresa di confezioni per signora, la Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. (in prosieguo: Kingsgate) possiede ad Harlow (Essex) uno stabilimento che occupa 89 persone, 35 delle quali di sesso maschile e 54 di sesso femminile. I dipendenti maschi lavorano tutti, salvo uno, a tempo pieno (40 ore settimanali), mentre 5 dipendenti di sesso femminile lavorano ad orario ridotto. I dipendenti che lavorano a tempo pieno sono classificati in sei categorie.

Nel novembre 1975, poco prima dell'entrata in vigore dell'Equal Pay Act del 1970, la Kingsgate adottava la parità di retribuzione oraria per chiunque lavorasse a tempo pieno. La direzione riteneva tuttavia che tra lavoro a tempo pieno e lavoro ad orario ridotto vi fosse, indipendentemente dal sesso del lavoratore, una sostanziale diversità che giustificava una diversa tariffa retributiva. Per questo motivo la retribuzione per il lavoro ad orario ridotto è stata ridotta dalla Kingsgate del 10 % rispetto alla tariffa oraria applicata al personale che prestava servizio a tempo pieno. Questa diversità non dipende né dalle caratteristiche del lavoratore né dalla qualità del lavoro. Essa è determinata dalla necessità:

— di scoraggiare l'assenteismo,

— di garantire uno sfruttamento ottimale degli impianti, in cui la società ha fatto rilevanti investimenti,

— di incoraggiare una produttività maggiore.

Tra i dipendenti di sesso maschile della Kingsgate, l'unico che lavora ad orario ridotto è un dipendente che era già stato collocato a riposo, ma è poi stato riassunto in via eccezionale per prestare servizio ad orario ridotto (16 ore settimanali) svolgendo mansioni classificate di categoria 1.

2. La sig.ra Jeanette Pauline Jenkins, dipendente della Kingsgate, presta servizio ad orario ridotto, e più esattamente all'incirca 30 ore settimanali. Essa è stata assunta come «Special Machinist» e svolge mansioni classificate di categoria 2.

Ritenendosi svantaggiata dal fatto che, pur essendo stata assunta per assolvere mansioni identiche a quelle di un collega di sesso maschile (il sig. Bannan) assunto a tempo pieno, essa era rimunerata secondo una tariffa oraria inferiore a quella del suo collega, la sig.ra Jenkins adiva l'Industrial Tribunal. A sostegno della sua domanda essa sosteneva che questa disparità di rimunerazione è incompatibile con la clausola di parità di trattamento («equality clause») figurante nel suo contratto, nonché con le disposizioni dell'art. 1 (2) (A) dell'Equal Pay Act, in base alle quali il principio della parità di stipendio tra uomini e donne si applica in tutti i casi in cui

«una donna viene assunta per effettuare un lavoro analogo ("like work") a quello svolto da un uomo che occupa un posto identico»

Il datore di lavoro ha ammesso che la sig.ra Jenkins era stata assunta per svolgere un lavoro equivalente a quello del sig. Bannan. Tuttavia, esso osservava che rispetto al collega vi era una differenza sostanziale diversa dalla differenza di sesso.

L'Industrial Tribunal respingeva la domanda della Jenkins, in quanto il prestare servizio ad orario limitato al 75 % rispetto all'orario lavorativo normale (30 ore = 75 % di 40 ore) costituisce una differenza sostanziale distinta dalla disparità di sesso, tale da giustificare, nel caso della Jenkins, una retribuzione oraria inferiore del 10 % rispetto alla tariffa applicata al collega maschio, a norma dell'art. 1 (3) dell'Equal Pay Act che recita:

«La clausola di parità non si applica qualora il datore di lavoro possa oggettivamente dimostrare che la diversità tra due contratti di lavoro stipulati con dipendenti di sesso diverso scaturisce da una diversità sostanziale (diversa da quella relativa al sesso) intercorrente tra le due situazioni.»

3. La Jenkins si appellava avverso questa pronuncia dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, il quale con ordinanza del 25 febbraio 1980 sottoponeva alla Corte le seguenti questioni:

«1. Se il principio della parità di retribuzione, sancito dall'art. 119 del Trattato CEE e dall'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975 prescriva che la retribuzione su base oraria debba essere identica, indipendentemente:
   a) dal numero di ore lavorative settimanali prestate,
   b) dall'interesse commerciale che il datore di lavoro può avere a stimolare il personale a prestare il massimo di ore lavorative settimanali e quindi a retribuire con una tariffa superiore i lavoratori che prestano servizio per 40 ore settimanali rispetto a quelli che lavorano con orario più ridotto.

2. Se i punti a) e b) del n. 1 sono risolti negativamente, quali criteri si debbano seguire per determinare se il principio della parità di retribuzione si applichi o meno qualora vi sia una differenza nella tariffa oraria a seconda del numero di ore lavorative complessive prestate settimanalmente.

3. Se la soluzione ai punti a) o b) sarebbe diversa (ed eventualmente in che senso) qualora si dimostrasse che

una percentuale notevolmente inferiore di operaie, rispetto alla percentuale di operai, è in grado di prestare il massimo di ore lavorative settimanali prescritto per poter fruire della tariffa superiore di stipendio prevista per il tempo pieno.

4. Se le disposizioni relative dell'art. 119 del Trattato CEE o dell'art. 1 della direttiva in questione, a seconda dei casi, siano direttamente applicabili negli Stati membri in ipotesi come quella descritta in precedenza.»

L'ordinanza di rinvio è stata registrata presso la cancelleria della Corte il 12 marzo 1980.

A norma dell'art. 20 del protocollo sullo Statuto della Corte di giustizia CEE, hanno presentato osservazioni scritte la sig.ra J.P. Jenkins, con gli avvocati Lester Q.C. e J. Hand, barrister, incaricati da Mills, Curry e Gaskell, solicitors; il Governo del Regno Unito, reppresentato dal sig. R. D. Munrow, Treasury Solicitor's Department; il Governo del Regno del Belgio, rappresentato dal sig. J. Dufour, consigliere aggiunto presso il ministero degli affari esteri e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. J. Forman, membro del suo servizio giuridico, in qualità di agente.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. Essa ha tuttavia invitato la Commissione a fornire risposta scritta, entro il 1° novembre 1980, al seguente quesito: «Se esista negli altri Stati membri, oltre che nel Belgio e nel Regno Unito, una disciplina che dispone che la tariffa degli stipendi dei dipendenti ad orario ridotto va calcolata in proporzione alle retribuzioni corrisposte a chi presta servizio a tempo pieno».

La Commissione ha ottemperato con lettera del 28 ottobre 1980.

II — Osservazioni presentate a norma dell'art. 20 del protocollo sullo statuto della Corte di giustizia CEE

La *sig.ra Jenkins* osserva che il problema da risolvere nella fattispecie è quello se, e in caso affermativo in quali circostanze, il principio della parità di retribuzione, sancito dall'art. 119 del Trattato e dall'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, si applichi ai lavoratori ad orario ridotto all'interno della Comunità europea.

Fin dall'inizio potrebbe esser utile inquadrare il problema nel suo contesto ampliato, ricordando che la grande maggioranza dei lavoratori ad orario ridotto nella Comunità è costituito da donne e nel Regno Unito la percentuale delle donne che lavorano ad orario ridotto è superiore a quella registrata negli altri Stati membri.

L'Equal Pay Act del 1970 dichiara all'art. 1 (3), che una differenza tra i contratti di lavoro stipulati con dipendenti di sesso diverso può giustificarsi se il datore di lavoro dimostra che essa scaturisce da una differenza sostanziale (diversa dalla differenza di sesso) tra le due situazioni. Orbene, secondo alcune sentenze dell'Employment Appeal Tribunal, non portate dinanzi alla Court of Appeal, una differenza tra gli orari di lavoro osservati dagli interessati rientra precisamente nella nozione di differenza sostanziale.

Per superare l'ostacolo di questa giurisprudenza, la Jenkins osserva che questo indirizzo, in ogni caso, è incompatibile col principio enunciato dalla Court of Appeal nella causa Clay Cross (Quarry Services) Ltd. c/ Fletcher (1979) ICR I, secondo la quale il numero di ore lavorative settimanali e le intenzioni del datore di lavoro sono fattori estrinseci e poco pertinenti allorché si tratta di dimostrare che non vi è una discriminazione fondata sul sesso. La Jenkins ricorda anche il principio enunciato dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nella causa Griggs c/ Duke Power Co. 401 US 424 (1971), secondo la quale vanno vietate non solo le pratiche che mirano ad operare una discriminazione, ma anche quelle che comportano di fatto una discriminazione, pur se non voluta dai loro autori.

Dopo aver così illustrato le disposizioni della legge e della giurisprudenza nel Regno Unito, relativamente al problema di cui trattasi, la Jenkins affronta le questioni nn. 1, 2 e 3, che, a suo parere, sono strettamente connesse e quindi è più opportuno analizzare insieme. Essa osserva che è necessario risolvere tali questioni indipendentemente dalla soluzione della questione n. 4 sull'efficacia diretta negli Stati membri del principio della parità di retribuzione. In effetti, sotto il profilo del diritto nazionale, se l'art. 1 (3) dell'Equal Pay Act è stato giudicato dai giudici del Regno Unito ambiguo nel caso specifico, le soluzioni delle tre prime questioni sono utili per sormontare detta ambiguità: cfr. *Mazzalai c/ Ferrovia del Renon*, causa 11/75, Racc. 1976, pagg. 665-666 (nn. 7-11).

Essa ricorda anzitutto la duplice finalità, economica e sociale, dell'art. 119 e sostiene che detta finalità verrebbe posta in non cale se il principio della parità di retribuzione valesse in pratica solo per i lavoratori a tempo pieno. Questa soluzione implicherebbe in effetti svantaggi concorrenziali sia per le imprese dei paesi che applicano il principio della parità di retribuzione anche ai lavoratori ad orario ridotto quanto per le imprese degli Stati in cui è più difficile reperire personale che lavori ad orario ridotto. La soluzione di cui sopra comporterebbe inoltre una discriminazione a danno delle donne che, dati i loro impegni domestici e la loro situazione generale, non sono di regola in grado di osservare lo stesso orario settimanale complessivo seguito dagli uomini che compiono lo stesso lavoro.

Un'interpretazione così restrittiva del principio della parità di rimunerazione non solo comporterebbe conseguenze assurde (ad esempio ad una differenza di retribuzione oraria tra persone che lavorano 40 e, respettivamente 39 ore settimanali) ma faciliterebbe per di più l'elusione su vasta scala del principio stesso a svantaggio delle donne, che costituiscono la grande maggioranza del personale ad orario ridotto.

Se un datore di lavoro vuol stimolare il personale a prestare ore lavorative deve applicare tariffe più alte per gli straordinari e non ridurre la retribuzione delle persone che lavorano ad orario ridotto.

A norma dell'art. 119, 3° comma, lett. b), «la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo deve essere uguale per un posto di lavoro uguale». Il parametro essenziale per stabilire se vi sia uguaglianza tra i posti di lavoro è la natura delle prestazioni fornite dai lavoratori interessati e non il numero di ore la-

vorative prestate settimanalmente. Il fatto che può essere vantaggioso per il datore di lavoro corrispondere una tariffa base superiore ai lavoratori che prestano 40 ore settimanali rispetto a quelli che prestano servizio ad orario ridotto, rappresenta una considerazione estrinseca e priva di fondamento, tenuto conto del principio della parità delle retribuzioni. In effetti, se così non fosse, il datore di lavoro potrebbe rimunerare le donne meno che gli uomini che compiono lo stesso lavoro non in quanto sono donne, ma perché esse possono venir assunte con uno stipendio inferiore agli uomini e ciò è vantaggioso per il datore di lavoro.

La Jenkins non contesta che, in alcuni casi, la differenza di retribuzione oraria tra una donna che presta servizio ad orario ridotto ed un uomo che lavora a tempo pieno possa essere oggettivamente giustificata dall'intervento di fattori estranei a qualsiasi discriminazione in base al sesso. Elementi plausibili possono essere il fatto che il lavoratore maschio possiede capacità o qualifiche superiori oppure ha maggiore anzianità. Le deroghe al principio della parità di retribuzioni debbono tuttavia venir ammesse solo se le differenze sono effettive e pertinenti, dovute alla diversità dei soggetti, ma non si possono giustificare anche con le considerazioni del datore di lavoro, allorché esse non sono dettate dalle caratteristiche individuali dei singoli.

A giudizio della Jenkins, la soluzione del primo quesito dovrebbe quindi essere affermativa, il che renderebbe superfluo l'esame della seconda questione.

Per quel che riguarda la terza questione, la Jenkins ritiene che il principio della parità di retribuzioni sia leso non solo allorché un datore di lavoro intende discriminare una donna a motivo del suo sesso, ma anche allorché pratica una politica salariale che si risolve in una discriminazione a danno delle donne a motivo del sesso. Se una condizione posta per ottenere la parità di rimunerazione per lo stesso lavoro si risolve in un ostacolo per il personale femminile e non si può dimostrare che essa dipende incontestabilmente dal tipo di prestazioni richieste per un determinato posto di lavoro, l'applicazione di detta condizione o presupposto dev'essere considerata incompatibile con il principio della parità di retribuzione. Così facendo si accoglie il principio dell'«effetto negativo» (adverse impact) enunciato dalla Corte Suprema degli Stati Uniti (causa Griggs c/ Duke Power Co.) nonché dal Parlamento britannico nell'art. 1 (1) (b) del Sex Discrimination Act.

Quanto infine al problema dell'efficacia diretta dell'art. 119 e dell'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, si può ricordare, come ha sancito la Corte nella sentenza 8 aprile 1976 (causa 43/75, Defrenne c/ Sabena), che le dette disposizioni si applicano direttamente a tutte le forme di discriminazione diretta e palese, che possono venir rilevate mediante i soli parametri di identità del lavoro e di parità di retribuzione, tra i quali rientra la retribuzione diversa per lo stesso lavoro svolto nella stessa azienda o ufficio. Orbene, le circostanze della fattispecie rientrano indubbiamente nella sfera d'applicazione immediata dell'art. 119: è pacifico che la sig.ra Jenkins svolgeva lo stesso lavoro del suo collega maschio e non vi è alcuna difficoltà ad accertare se essa ha percepito una retribuzione inferiore.

Pur se l'effetto negativo è definito nella legislazione del Regno Unito come una discriminazione indiretta, esso non va confuso con la «discriminazione indiretta e dissimulata» cui si riferisce la Corte e che esula dalla sfera d'applicazione diretta dell'art. 119. In realtà l'espressione «discriminazione indiretta» va intesa nel senso che va considerata vietata qualsiasi pratica che, pur se non ha come scopo una deliberata discriminazione, ha tuttavia effetto discriminatorio, non già nel senso di una discriminazione che può venir eliminata solo mediante provvedimenti legislativi nazionali o comunitari più particolareggiati delle disposizioni summenzionate.

Nel caso in cui, contrariamente a quanto sostiene la Jenkins, le circostanze contemplate dalla terza questione fossero giudicate escluse dalle sfera d'applicazione diretta dell'art. 119, sarebbe necessario inoltre fare ricorso all'art. 1 della direttiva 75/117/CEE, che prescrive l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso «in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni». Questa definizione della discriminazione include anche qualsiasi condizione idonea a provocare una «discriminazione indiretta» (adverse impact) nel senso esposto sopra. In questo caso, il principio della parità di retribuzione, sancito dall'art. 119 del Trattato e definito più particolarmente dall'art. 1, 1° comma, della direttiva, ha efficacia diretta negli Stati membri, e attribuisce ai singoli diritti che i giudici nazionali devono tutelare.

Quanto alla stessa direttiva 75/117/CEE, la Jenkins osserva che essa contempla norme miranti a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119. Questa finalità non potrebbe venir perseguita, infatti, se i singoli non avessero la possibilità di invocare dinanzi ai giudici nazionali le disposizioni della direttiva. L'art 1, 1° comma, della direttiva è abbastanza chiaro e preciso per aver efficacia diretta cosicché, alla scadenza del periodo concesso agli Stati membri per conformarsi alla direttiva, esso ha acquistato piena efficacia e si applica incondizionatamente.

Nella sentenza 15 giugno 1978 (causa 149/77, Defrenne c/ Sabena), la Corte ha peraltro implicitamente ammesso che, alla scadenza del termine concesso agli Stati membri per conformarsi alla direttiva 76/207/CEE sulla parità di trattamento, alcune disposizioni della direttiva hanno acquisito efficacia diretta. Per analogia si deve quindi ammettere che l'art. 1 della direttiva 75/117/CEE ha ora efficacia diretta nella situazione contemplata nella presente controversia.

Il *Governo del Regno Unito* osserva anzitutto che le disposizioni di diritto comunitario citate nel provvedimento di rinvio contemplano soltanto la discriminazione fondata sul sesso. Ne consegue che dette disposizioni non sono applicabili allorché la differenza di retribuzione è dovuta a fattori completamente estranei ad una discriminazione fondata sul sesso. Quali siano le cause della differenza in una fattispecie determinata è una questione di fatto che spetta al giudice nazionale risolvere. Nella ricerca di questa soluzione, il giudice nazionale può legittimamente tener conto delle considerazioni

citate nella questione n. 1 (o di considerazioni d'indole analoga) non già in quanto si tratta di considerazioni di per sé determinanti, ma in quanto gli consentono di arguirne a giusto titolo che la differenza di trattamento non è in realtà una discriminazione fondata sul sesso.

La correttezza di questa opinione è pienamente suffragata dalla sua applicazione pratica a casi come la fattispecie.

Nel caso specifico è stato sostenuto dinanzi al giudice nazionale che la differenza tra le tariffe orarie era dovuta al numero di ore di lavoro; il fatto che la Jenkins fosse retribuita meno del Bannan era una semplice coincidenza e non dipendeva affatto dal sesso; infatti il rapporto avrebbe potuto anche invertirsi a favore della Jenkins qualora questa avesse lavorato a tempo pieno e fosse stato il Bannan a lavorare ad orario ridotto.

Secondo il Governo del Regno Unito, si tratta di problemi di fatto sui quali il giudice nazionale dovrebbe potersi pronunciare senza esser vincolato da una soluzione affermativa dei quesiti 1 a) o 1 b).

Il Governo del Regno Unito sostiene dunque che il principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119 del Trattato e dall'art. 1 della direttiva 75/117/CEE si applica soltanto allorché la differenza di retribuzione tra un lavoratore ed una lavoratrice dipende da una discriminazione fondata sul sesso; allorché è determinata da altri fattori, essa non è *per ipotesi* fondata sul sesso e non rientra quindi nella sfera d'applicazione di alcuno degli articoli di cui sopra; il problema se in un caso specifico la discriminazione sia fondata sul sesso o su altri fattori è un problema di fatto che spetta al giudice nazionale risolvere; ed in particolare, il principio della parità di retribuzione non richiede che la rimunerazione corrisposta per un lavoro remunerato a tempo sia identica, indipendentemente dalle circostanze esposte alle lettere a) e b) della questione n. 1.

Quanto alla seconda questione, esso ritiene che il solo criterio che dovrebbe seguirsi per determinare se il principio della parità di retribuzione abbia rilevanza nella situazione in esame è quello di stabilire se la differenza tra le tariffe orarie sia la conseguenza di una discriminazione fondata sul sesso. L'applicazione di questo criterio è di competenza dei giudici nazionali, che sono gli unici in grado di procedere di volta in volta all'accertamento dei fatti.

Inoltre esso ritiene che il tenore dell'art. 119 del Trattato o dell'art. 1 della direttiva 75/117/CEE non consenta di identificare né di arguire né di ravvisare alcun criterio diverso dallo stabilire se la differenza di trattamento sia conseguenza di una discriminazione fondata sul sesso.

Per quel che riguarda la terza questione, il Governo del Regno Unito sostiene di non comprenderne la portata esatta. Esso osserva tuttavia che, pur se i fatti descritti in detta questione corrispondessero a verità e fossero conseguenza di una discriminazione fondata sul sesso, si tratterebbe comunque di una discriminazione indiretta e dissimulata che esulerebbe

dalla sfera d'applicazione delle disposizioni summenzionate.

Per quel che riguarda la quarta questione, il l Governo del Regno Unito ammette che, qualora la Corte risolvesse affermativamente la prima questione, l'efficacia diretta dell'art. 119 in un caso come la fattispecie non potrebbe venir contestata.

Qualora la Corte ritenesse che si deve interpretare l'art. 1 della direttiva 75/117/CEE nel senso che esso si applica indipendentemente dalle circostanze descritte nelle lettere a) e b) della prima questione, detto Governo sostiene che lo stesso articolo, se deve applicarsi in siffatto modo, non ha efficacia diretta.

Il *Governo del Regno del Belgio* precisa che nel Belgio la retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto può essere determinata mediante contratti collettivi di lavoro o, come avviene più spesso, mediante stipulazioni individuali. Nel silenzio di dette convenzioni, si può tuttavia riconoscere ai lavoratori ad orario ridotto il diritto ad uno stipendio proporzionale a quello dei lavoratori a tempo pieno, com'è ammesso peraltro da una parte della giurisprudenza e dal Consiglio nazionale del lavoro. Si deve tuttavia sottolineare che una retribuzione diversa del lavoro ad orario ridotto rispetto al lavoro a tempo pieno non costituisce una violazione del principio della parità di retribuzione, purché non venga operata alcuna discriminazione tra lavoratori e lavoratrici.

La *Commissione delle Comunità europee* osserva che il giudice a quo ha chiesto alla Corte di esaminare le questioni sottopostele come se dovesse effettuare soltanto un confronto tra la retribuzione di un dipendente ad orario ridotto di sesso femminile e quella di un dipendente di sesso maschile in servizio a tempo pieno, pur se nella fattispecie sta di fatto, eccezionalmente, che la Kingsgate aveva alle proprie dipendenze un solo operaio di sesso maschile che prestava servizio ad orario ridotto.

Tuttavia, a parere della Commissione, l'interpretazione proposta nella fattispecie per l'art. 119 deve potersi applicare nello stesso modo ad una situazione in cui non solo donne, ma anche uomini svolgono lo stesso lavoro ad orario ridotto.

La prima questione che sorge è quella se l'espressione «uguale posto di lavoro» possa venir usata solo nel caso in cui il dipendente e la dipendente prestino lo stesso numero di ore lavorative settimanali.

La Commissione espone anzitutto gli argomenti che possono venir invocati per escludere in questo caso la parità di retribuzione, vale a dire:

a) che non si tratta di «un posto di lavoro uguale»;

b) che si tratta in realtà di un posto lavoro uguale, ma che il minor numero di ore di lavoro comporta per il datore di lavoro oneri supplementari (in particolare finanziari) che possono venir presi in considerazione per rimunerare la dipendente ad orario ridotto secondo una tariffa oraria inferiore.

Essa illustra quindi gli argomenti che possono venir svolti come risposta.

Quanto alla tesi secondo cui con si tratterebbe di un posto di lavoro uguale, le versioni linguistiche diverse dall'inglese paiono suggerire che in realtà è il «po-

sto» (slags arbeide, Arbeitsplatz, poste de travail, posto di lavoro, functie) e non il numero di ore di lavoro che determina se due posti sono o meno identici. Si potrebbe inoltre ricordare che nella recente sentenza 27 marzo 1980 (causa 129/79, Macarthys Ltd. c/ sig.ra Wendy Smith, inedita), la Corte ha ritenuto che, per stabilire se una dipendente svolge lo stesso lavoro rispetto ad un dipendente, si deve tener conto della natura delle sue prestazioni.

Se, secondo la lettera a) del terzo comma dell'art. 119, la retribuzione corrisposta per lo stesso lavoro a cottimo va stabilita in base alla stessa unità di misura, la retribuzione dello stesso lavoro remunerato a tempo deve evidentemente essere determinata in base alla stessa tariffa oraria.

D'altra parte, sotto un profilo pratico, può apparire piuttosto artificiale che, per effetto di una riduzione del normale orario di lavoro settimanale, un lavoro considerato in precedenza diverso da un altro diventi per questo solo fatto «lo stesso lavoro». La stessa indole artificiale si può ravvisare nella questione se donne che lavorano ad orario ridotto facciano lo stesso lavoro di uomini che anche essi lavorano ad orario ridotto, ma per un numero di ore diverso.

Quanto agli oneri supplementari, la Commissione ha sempre ritenuto (ed essa ricorda a questo proposito la sua presa di posizione del 20 luglio 1960, Bollettino CC.EE. 1960, fasc. 6/7, pag. 46) che «va esclusa qualsiasi considerazione sul costo dell'impiego di manodopera femminile, nonché la nozione di rendimento di detta manodopera nel caso di lavoro rimunerato a tempo».

Qualunque altra soluzione, salvoché si fondi, di volta in volta, su un'analisi oggettiva, approfondita e particolareggiata, dato il suo carattere soggettivo, contribuisce a dare adito a discriminazioni a motivo del sesso. L'esperienza pratica pare peraltro dimostri oggigiorno che il lavoro a tempo parziale, come tale, non comporta per il datore di lavoro maggiori o minori oneri del lavoro a tempo pieno.

A sostegno della sua tesi la Commissione si richiama inoltre alla risoluzione della Conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 sulla parificazione degli stipendi tra uomini e donne nonché ad un parere del 1° giugno 1978 del Comitato economico e sociale, due provvedimenti nei quali si sostiene che la remunerazione per il lavoro ad orario ridotto dev'essere proporzionata a quella per il lavoro a tempo pieno.

Secondo la Commissione, le sue conclusioni restano valide anche qualora venisse dimostrato che vi sono lavoratori maschi che prestano servizio ad orario ridotto e sono rimunerati nello stesso modo dei lavoratori di sesso femminile ad orario ridotto, poiché le lavoratrici ad orario ridotto sarebbero ancora discriminate rispetto ai dipendenti maschi che lavorano a tempo pieno e che svolgono le stesse mansioni.

Ciò non esclude evidentemente che una differenza fra due lavoratori che si alternino nello stesso posto di lavoro possa spiegarsi con l'esistenza di fattori estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso. Il problema relativo all'accertamento di questa situazione è una questione di fatto.

Diviene così superfluo risolvere i quesiti nn. 2 e 3; la Commissione affronta dunque la quarta questione, relativa all'efficacia diretta dell'art. 119 o della direttiva 75/117/CEE.

Essa osserva che, dal momento che si ammette che la nozione di lavoro uguale, contenuta nell'art. 119, comprende il lavoro ad orario ridotto, qualsiasi differenza di tariffa fra la rimunerazione dei dipendenti a tempo pieno maschi e quella dei dipendenti ad orario ridotto femmine va considerata, secondo i criteri interpretativi elaborati dalla giurisprudenza della Corte, come discriminazione diretta e palese. Stando così le cose, è fuori dubbio che l'art. 119 ha efficacia diretta. È quindi inutile esaminare il problema se la direttiva 75/117/CEE abbia o meno efficacia diretta.

In conclusione, la Commissione suggerisce che alla questione sollevata dall'Employment Appeal Tribunal si dia la seguente soluzione:

«1. Il principio contenuto nell'art. 119 del Trattato CEE, secondo il quale i lavoratori e le lavoratrici devono percepire uguale retribuzione per lo stesso lavoro implica che la paga oraria di base sia identica per tutti i dipendenti che prestano lo stesso lavoro, indipendentemente dal numero di ore lavorative settimanali.

2. Qualsiasi importo supplementare, corrisposto ai dipendenti a tempo pieno — o ai dipendenti ad orario ridotto — per motivi inerenti al loro impiego, deve dipendere da fattori che nulla hanno a che vedere col sesso del dipendente.»

III — La fase orale

La sig.ra Jenkins e la Commissione delle Comunità europee hanno presentato le loro osservazioni orali all'udienza del 26 novembre 1980.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 28 gennaio 1981.

In diritto

1 Con ordinanza 25 febbraio 1980, pervenuta in cancelleria il 12 marzo 1980, l'Employment Appeal Tribunal del Regno Unito ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CEE, diverse questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CEE e dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, 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 n. L 45, pag. 19).

2 Dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra una lavoratrice che presta servizio ad orario ridotto e il suo datore di lavoro, un'impresa del settore confezioni per signora, cui la lavoratrice fa carico di

corrisponderle una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta ad un suo collega di sesso maschile, che presta servizio a tempo pieno e svolge lo stesso lavoro.

3 Secondo l'interessata, questa disparità di retribuzione implica violazione della clausola di parità, inclusa nel suo contratto di lavoro a norma dell'Equal Pay Act 1970, la cui «section 1 (2) (a)» contempla la parità di retribuzione tra uomini e donne in qualsiasi caso in cui «una donna venga assunta per effettuare un lavoro analogo a quello svolto da un uomo che occupa un posto identico».

4 L'Industrial Tribunal, adito in primo grado, rilevava, nella sentenza 5 febbraio 1979, che, nel caso del lavoro ad orario ridotto, il fatto che la durata del lavoro settimanale sia, come nella fattispecie, pari al 75 % della durata del lavoro a tempo pieno basta a dimostrare l'esistenza, tra il lavoro ad orario ridotto ed il lavoro a tempo pieno, di una «differenza sostanziale» ai sensi della «section 1 (3)» della legge summenzionata, il quale dispone che:

«La clausola di parità non si applica qualora il datore di lavoro possa obiettivamente dimostrare che la diversità esistente tra il contratto di lavoro di una donna e il contratto di lavoro di un uomo è dovuta ad una differenza sostanziale (diversa dalla differenza di sesso) tra i due casi.»

5 L'attrice nella causa principale si appellava contro questa sentenza dinanzi all'Employment Appeal Tribunal, il quale riteneva che la soluzione della controversia implicasse l'interpretazione del diritto comunitario ed adiva la Corte sottoponendole diverse questioni pregiudiziali.

6 Risulta dalle indicazioni contenute nell'ordinanza di rinvio che, prima del 1975, il datore di lavoro corrispondeva ai suoi dipendenti salari diversi a seconda del sesso, mentre non faceva alcuna distinzione, quanto alla retribuzione oraria tra lavoro ad orario ridotto e lavoro a tempo pieno. Dal novembre 1975 il salario per il lavoro a tempo pieno (cioè quello corrisposto ai dipendenti che lavorano 40 ore settimanali) è uguale per i lavoratori e per le lavoratrici; per contro, la retribuzione oraria per il lavoro ad orario ridotto è stata fissata ad un livello inferiore del 10 % a quello della retribuzione oraria per il lavoro a tempo pieno.

7 Dall'ordinanza di rinvio risulta inoltre che, al momento in cui è stato adito l'Industrial Tribunal, dipendenti che prestavano servizio ad orario ridotto presso la ditta di cui trattasi erano tutti di sesso femminile; l'unico lavoratore di sesso maschile che a quel tempo prestava servizio a orario ridotto era un dipendente già collocato a riposo e che, in via eccezionale e per brevi periodi, riprendeva il servizio nonostante avesse ormai superato l'età della pensione.

8 Tenuto conto di questi elementi, l'Employment Appeal Tribunal ha così formulato le questioni sottoposte alla Corte:

«1) Se il principio della parità di retribuzione, sancito dall'art. 119 del Trattato CEE e dall'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975 prescriva che la retribuzione su base oraria debba essere identica, indipendentemente:

a) dal numero di ore lavorative settimanali prestate,

b) dall'interesse commerciale che il datore di lavoro può avere a stimolare il personale a prestare il massimo di ore lavorative settimanali e quindi a retribuire con una tariffa superiore i lavoratori che prestano servizio per 40 ore settimanali rispetto a quelli che lavorano con orario più ridotto.

2) Se i punti a) e b) del n. 1 sono risolti negativamente,

quali criteri si debbano seguire per determinare se il principio della parità di retribuzione si applichi o meno qualora vi sia una differenza nella tariffa oraria a seconda del numero di ore lavorative complessive prestate settimanalmente.

3) Se la soluzione ai punti a) o b) sarebbe diversa (ed eventualmente in che senso) qualora si dimostrasse che una percentuale notevolmente inferiore di operaie, rispetto alla percentuale di operai, è in grado di prestare il massimo di ore lavorative settimanali prescritto per poter fruire della tariffa superiore di stipendio prevista per il tempo pieno.

4) Se le disposizioni relative dell'art. 119 del Trattato CEE o dell'art. 1 della direttiva in questione, a seconda dei casi, siano direttamente applicabili negli Stati membri in ipotesi come quella descritta in precedenza.»

Sulle prime tre questioni

9 Emerge dalle prime tre questioni, nonché dalla motivazione dell'ordinanza di rinvio, che il giudice a quo chiede, in sostanza, se una differenza tra la retribuzione per il lavoro prestato ad orario ridotto e quella per lo stesso lavoro prestato a tempo pieno possa eventualmente costituire una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato nell'ipotesi in cui il personale che presta servizio ad orario ridotto sia formato esclusivamente o prevalentemente da dipendenti di sesso femminile.

10 Le questioni, intese in tal senso, vanno risolte nel senso che l'art. 119 mira a garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile ed i lavoratori di sesso femminile per lo stesso lavoro. Le differenze di trattamento vietate da questa disposizione sono quindi esclusivamente quelle che si basano sulla differenza di sesso tra i lavoratori. Di conseguenza, il fatto che il lavoro ad orario ridotto venga retribuito con una paga oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno non rappresenta, di per sé, una discriminazione vietata dall'art. 119, purché dette aliquote orarie vengano applicate, senza distinzione di sesso, ai lavoratori appartenenti all'una o all'altra di queste due categorie di dipendenti.

11 Pertanto, in assenza di tale distinzione, il fatto di corrispondere per il lavoro pagato a tempo una retribuzione oraria diversa a seconda del numero di ore lavorative settimanali non stride con il principio della parità di retribuzione sancito dall'art. 119 del Trattato, sempreché la differenza di retribuzione tra il lavoro ad orario ridotto e il lavoro a tempo pieno sia dovuta a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso.

12 Ciò può verificarsi in particolare allorché il datore di lavoro, corrispondendo per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno, mira, per motivi economici obiettivamente giustificati, ad incentivare il lavoro a tempo pieno, indipendentemente dal sesso del lavoratore.

13 Per contro, se risulti che una percentuale notevolmente inferiore di lavoratrici, rispetto ai colleghi maschi, effettua il minimo di ore lavorative settimanali prescritto per poter fruire della paga oraria ad aliquota intera, la disparità di retribuzione è in contrasto con l'art. 119 del Trattato allorché, tenuto

conto delle difficoltà che devono superare le lavoratrici per poter prestare questo minimo di ore settimanali, il sistema retributivo applicato dall'impresa di cui trattasi non possa giustificarsi con fattori che escludono una discriminazione fondata sul sesso.

14 In ogni singola fattispecie, spetta al giudice nazionale valutare, in caso di differenza di retribuzione oraria fra il lavoro ad orario ridotto ed il lavoro a tempo pieno, se, tenuto conto degli elementi di fatto, degli antecedenti e delle ragioni addotte dal datore di lavoro, un sistema retributivo come quello su cui verte la causa principale, pur se la differenziazione viene giustificata con la differenza di ore lavorative settimanali prestate, si risolva o meno in realtà, in una discriminazione a motivo del sesso dei lavoratori.

15 Si devono quindi risolvere le tre prime questioni nel senso che una differenza di retribuzione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratrici ad orario ridotto costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato solo se si tratta in realtà di un mezzo indiretto per ridurre il livello di retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto in ragione del fatto che qusto gruppo di dipendenti è composto esclusivamente o prevalentemente, di persone di sesso femminile.

Sulla quarta questione

16 Con la quarta questione il giudice nazionale chiede infine se le disposizioni dell'art. 119 del Trattato siano direttamente applicabili nella fattispecie.

17 Come la Corte ha già esposto nella sua giurisprudenza (sentenza 8 aprile 1976, Defrenne, 43/75, Racc. pag 455; sentenza 27 marzo 1980, Macarthys, 129/79, Racc. pag. 1275, sentenza 11 marzo 1981, Lloyds, 69/80), l'art. 119 del Trattato si applica direttamente a qualsiasi forma di discriminazione che possa venir rilevata in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione da esso indicati, senza che sia necessario adottare provvedimenti comunitari o nazionali che determinino detti criteri al fine di consentirne l'applicazione. Fra le discriminazioni che possono venire così rilevate dal giudice, la Corte ha menzionato in particolare il caso di disparità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro, prestato nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici.

18 Qualora il giudice nazionale possa accertare, mediante i criteri d'identità del lavoro e di parità di retribuzione, senza l'intervento di provvedimenti comunitari o nazionali, che il fatto di corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno comporta una discriminazione a motivo della differenza di sesso, l'art. 119 del Trattato si applica direttamente ad una situazione del genere.

Sull'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117

19 Il giudice nazionale sottopone pure, sotto il profilo dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, n. 75/117, le questioni d'interpretazione testé esaminate sotto il profilo dell'art. 119 del Trattato.

20 Come emerge dal primo considerando, la direttiva summenzionata ha lo scopo fondamentale di realizzare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici «previsto dall'art. 119 del Trattato». A questo scopo, il quarto considerando della direttiva precisa «che è opportuno rafforzare le disposizioni legislative di base con norme volte a facilitare l'applicazione di fatto del principio della parità».

21 L'art. 1 di detta direttiva si limita, al primo comma, a ribadire il principio della parità di retribuzione, formulato all'art. 119 del Trattato, e precisa, al secondo comma, le condizioni d'applicazione dello stesso principio qualora un sistema di classificazione professionale venga impiegato per determinare le retribuzioni.

22 Ne consegue quindi che l'art. 1 della direttiva del Consiglio, n. 75/117, inteso essenzialmente a facilitare l'applicazione pratica del principio della parità di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato, lascia assolutamente impregiudicati sia il contenuto che la portata di detto principio, come è sancito da quest'ultima disposizione.

Sulle spese

Le spese sostenute dal Governo del Regno del Belgio, dal Governo del Regno Unito di Gran Bretagna e d'Irlanda del Nord e dalla Commissione delle Co-

munità europee che hanno presentato osservazioni alla Corte, non sono ripetibili. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale cui spetta quindi pronunziarsi sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunziandosi sulle questioni ad essa sottoposte dall'Employment Appeal Tribunal, con ordinanza 25 febbraio 1980, dichiara:

1° **Una differenza di retribuzione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori ad orario ridotto costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato solo se si tratta in realtà di un mezzo indiretto per ridurre il livello di retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto in ragione del fatto che questo gruppo di dipendenti è composto, esclusivamento o prevalentemente, di persone di sesso femminile.**

2° **Qualora il giudice nazionale possa accertare, mediante i criteri d'identità del lavoro e di parità di retribuzione, senza l'intervento di provvedimenti comunitari o nazionali, che il fatto di corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno comporta una discriminazione a motivo della differenza di sesso, l'art. 119 del Trattato si applica direttamente ad una situazione del genere.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans O'Keeffe

Bosco Touffait Due Everling

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 31 marzo 1981.

Il cancelliere

A. Van Houtte

Il presidente

J. Mertens de Wilmars